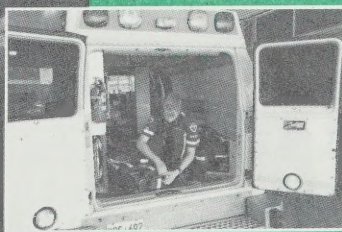
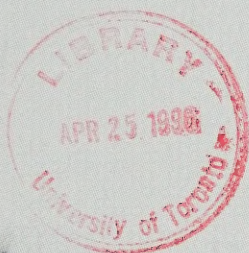
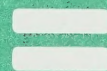


CAS ON
PEC
- A 56

Government
Publications

ANNUAL REPORT 1994-1995

THE PAY EQUITY COMMISSION



PAY EQUITY COMMISSION

150 Eglinton Avenue East
5th Floor
Toronto, Ontario
M4P 1E8

Telephone:

(416) 481-3314 or 1-800-387-8813

Fax:

(416) 314-8741

Additional copies of this document are available for \$3.00 from:

Publications Ontario
880 Bay Street, 5th Floor
Toronto, Ontario M7A 1N8
Tel: (416) 326-5300 or 1-800-668-9938

Access Ontario
Rideau Centre
Ottawa, Ontario K1N 9J7
(personal shopping only)

MasterCard and VISA accepted.

Cheques and money orders payable to the Minister of Finance

Vintage and Library photographs from collection of
the Metropolitan Toronto Reference Library

ISSN 1181-8093

© Queen's Park Printer for Ontario, 1995

Printed on recycled and recyclable paper





Pay
Equity
Commission

Commission
de l'équité
salariale

150 Eglinton Avenue East
5th Floor
Toronto, Ontario
M4P 1E8

150, avenue Eglinton est
5^e étage
Toronto ON
M4P 1E8

Telephone:
416/481-4464

Telecopier:
416/314-8741

Téléphone :
(416) 481-4464

Télécopieur :
(416) 314-8741

The Honourable Shirley Coppen
MPP Niagara South
Minister
Ontario Ministry of Labour
400 University Avenue, 14th Floor
Toronto, Ontario
M7A 1T7

Dear Minister:

It is our pleasure to provide you with the Annual Report of the Pay Equity Commission, which consists of the Pay Equity Office and the Pay Equity Hearings Tribunal, for the period of April 1, 1994 to March 31, 1995.

Yours Sincerely,

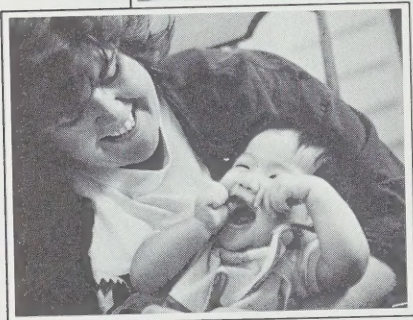
Brigid O'Reilly
Commissioner
Pay Equity Office

Phyllis Gordon
Chair
Pay Equity Hearings Tribunal



CONTENTS

Commissioner's Message	1
The Pay Equity Commission	3
Introduction	4
<i>Pay Equity Act</i>	4
Organization Chart	8
Financial Statement	9
Staff	9
The Pay Equity Office	11
The Commissioner's Office	12
The Operations Branch	13
The Policy and Research Branch	14
The Information and Education Services Branch	16
The Review Services Branch	18
The Pay Equity Hearings Tribunal	23
Note from the Chair	24
Introduction	26
Operation of the Tribunal	26
Highlights of Tribunal Decisions	27



COMMISSIONER'S MESSAGE

Throughout the spring of 1994, the Pay Equity Commission continued to communicate with Ontario employers about their pay equity obligations under the amended *Pay Equity Act*. We paid particular attention to the broader public sector agencies who might be eligible to use the proxy approach to achieving pay equity. We developed guides and workbooks for this group and then ran seminars and workshops all over the province that showed these agencies how to get to pay equity using the proxy method. Often, we worked in partnership with associations and coalitions of provincial agencies: this allowed for more efficient and effective information sharing.

Compliance with the *Act* among smaller employers is low. Consequently we reinforced our efforts to reach these employers with free seminars and workbooks designed particularly for small businesses. Smaller employers who have completed the pay equity process tell us that with a rational compensation system they have a much better sense of the value of the jobs in their workplace, and what they pay those jobs, than they had before they began the pay equity process.

Another initiative this year was our monitoring program. From a random selection of private sector employers with more than 100 employees, we determined through telephone investigations whether they had posted a pay equity plan: in cases where they had not posted, the Commission's assistance was offered and follow-up was planned.

In 1995 there will be a statutory review of the *Act* and its operations. The Commission prepared some suggested terms of reference for the review and presented them to the Minister of Labour in the fall of 1994. We also began a systematic collection of the various publications, research findings and statistics that will be of assistance to the reviewer.

We have spent another year as a government agency working within a climate of constrained resources. We have also continued to support the employers, employees and bargaining agents in Ontario's workplaces with timely and sound advice on the achievement of pay equity.

Pay equity, by removing gender bias from pay practices, will contribute not just to fairer and consequently more productive workplaces, but also to a society where women and men can achieve equality.

Pay equity can be achieved. And it can best be achieved through the co-operation of those affected. The Pay Equity Commission will give these groups the support necessary to comply with Ontario's pay equity legislation: policy and research; information and education; and, if necessary, conciliation and appeal.

THE PAY EQUITY COMMISSION



Ontario

INTRODUCTION

The Pay Equity Commission of Ontario was established by the *Pay Equity Act*, R.S.O. 1990, c. P.7 (the *Act*). The Commission is organized into two separate, independent parts: the Pay Equity Office and the Pay Equity Hearings Tribunal.

The Pay Equity Office

The Pay Equity Office is responsible for implementing the *Pay Equity Act* through the following activities:

- conducting research into pay equity and related issues;
- producing reports and making recommendations to the Minister;
- conducting education programs and providing information to the public; and
- providing assistance to employers, employees and bargaining agents if they are unable to reach agreement on a pay equity plan or if the *Act* has been contravened.

The Pay Equity Hearings Tribunal is the adjudicative arm of the Commission. It has the exclusive authority under the *Act* to determine all questions of fact or law that arise. The actions and decisions of the Hearings Tribunal are “final and conclusive for all purposes.”

PAY EQUITY ACT

Purpose of the Act

The *Pay Equity Act* became effective on January 1, 1988. Its purpose is to ensure that work traditionally done by women is paid the same as work of equal value traditionally done by men. In 1986, the average annual salary for women working full-time in Ontario was \$20,710 compared to \$32,120 for men. Studies show that 25 to 33 per cent of that difference is due to the undervaluation of the kinds of work done principally by women. The *Act* is intended to redress this inequity.

According to the *Act*, employers in Ontario are required to pay their employees based on the value of the work done, regardless of whether it is women or men who principally do it.

All public sector employers are required to achieve pay equity, as are all private sector employers with 10 or more employees. However, timelines vary depending on the sector and size of organization.

How Pay Equity Is Achieved

There are three methods of achieving pay equity. The job-to-job comparison method is the original method set out in the *Act*. It applies in organizations where there are female and male jobs of comparable value. Two other methods, proportional value and proxy comparisons, came into effect July 1, 1993 as amendments to the *Act*. As a result of these new methods, more women, including those in predominantly female workplaces will now be able to benefit from pay equity.

Employers are required to apply these methods in sequence, until pay equity is achieved, starting with the job-to-job comparison method. Only broader public sector organizations may use the proxy comparison method.

All these methods require employers to first identify and group into job classes positions that have similar duties and responsibilities, similar required qualifications, similar methods of recruiting, and that have the same compensation schedule, salary grade or range of salary rates.

These job classes are then classified as “female,” “male” or “gender neutral.” For pay equity purposes, a female job class is considered to be one in which at least 60 per cent of the employees are women; a male job class is one in which at least 70 per cent are male.

Each job class is then evaluated on four factors: skill, effort, responsibility and working conditions and awarded an overall value.

In unionized workplaces, these steps must be negotiated.

The Job-to-Job Comparison Method

The **job-to-job comparison method** directly compares female job classes with male job classes in the same organization to determine if they are equal or comparable in value. For example, the job class of secretary may be found to be equal or comparable in value to a service technician’s job class.

If the female job class is paid less than the male job class, the law requires the job rate of the female job class to be increased by making wage adjustments until pay equity is achieved.

Under the job-to-job comparison method, there may be unmatched female job classes — those that didn’t find a male comparator within the organization. As a result, pay equity cannot be achieved solely by using this method of comparison.

Public sector employers were required to post a plan in the workplace and begin to make wage adjustments based on the job-to-job comparison method on January 1, 1990. Their wage adjustments must be completed by January 1, 1998.

Private sector employers with 100 or more employees in Ontario were required to post a pay equity plan and to begin wage adjustments according to the schedule noted on the next page. Adjustments of at least one per cent of the employer's previous year's payroll must be made yearly until pay equity is achieved.

Private sector employers with 10 to 99 employees had the option to post a plan but were not required to do so. If they chose not to post a plan, they must have made *all* the necessary wage adjustments to achieve pay equity by the first adjustment date. If they posted a plan, however, they can phase in wage adjustments.

Private sector employers with fewer than 10 employees are not covered by the *Act*.

PAY EQUITY IMPLEMENTATION SCHEDULE FOR THE PRIVATE SECTOR USING THE JOB-TO-JOB COMPARISON METHOD

Number of Employees*	Posting Date	First Adjustment
500 or more	January 1, 1990	January 1, 1991
100 to 499	January 1, 1991	January 1, 1992
50 to 99	January 1, 1992	January 1, 1993**
10 to 49	January 1, 1993	January 1, 1994**

* "Number of employees" is the average number of employees in the organization, working in Ontario in 1987.

** Date pay equity *must be achieved* if no plan was posted.

New Methods Added Under 1993 Amendments

The **proportional value comparison method** indirectly compares unmatched female job classes (that didn't find a male comparator under the job-to-job comparison method) with male job classes in the same organization. It looks at the relationship between the value of work performed and the compensation received by a representative group of male job classes. It then applies that same relationship — or overall pay pattern — to the unmatched female job classes.

For example, the clerks (female job class) in a retail store could be compared proportionately with the store's male job classes that have higher or lower value — managers and janitors.

One method is to chart the value and compensation for these representative male job classes on a graph and draw a male job rate line through the plotted points. The value of an unmatched female job class is then compared to that job rate line to determine if a pay equity adjustment is required. Pay equity is achieved when the relationship between the value of the work performed and the compensation received is the same for both the female and male job classes.

Employers are required to amend their existing pay equity plans to reflect proportional value comparisons and to make adjustments according to the following schedule.

PAY EQUITY IMPLEMENTATION SCHEDULE WHEN USING THE PROPORTIONAL VALUE METHOD

Employer Size	Posting Date	Retroactive Date	First Adjustment	Achievement Date
Public Sector				
All sizes	Jan. 1/94	Jan. 1/93	Jan. 1/94	no later than Jan. 1/98
Private Sector				
500 or more	Jan. 1/94	Jan. 1/93	Jan. 1/94	1%/year
100 to 499	Jan. 1/94	Jan. 1/93	Jan. 1/94	1%/year
50 to 99	Jan. 1/94	Jan. 1/93	Jan. 1/94*	1%/year
10 to 49	Jan. 1/94	Jan. 1/94	Jan. 1/94**	1%/year

* Private sector employers with 50 to 99 employees who chose to *not* post a plan must achieve pay equity retroactive to July 1, 1993.

** Private sector employers with 10 to 49 employees who chose to *not* post a plan must achieve pay equity by January 1, 1994.

The **proxy comparison method** will help women who work in predominantly female workplaces to achieve pay equity. It is applied if employers cannot achieve pay equity using either the job-to-job or proportional value comparison methods. It is *only* used by broader public sector organizations that have a review officer's order from the Pay Equity Commission requiring them to implement the proxy comparison method.

This method requires an organization to compare its unmatched female job classes with a group of female job classes that have achieved pay equity in *another broader public sector organization offering similar services*. This is known as the "proxy" organization. The organization seeking to achieve pay equity uses the proxy organization's female job classes to construct a job rate line and then compares its female job classes to that job rate line in order to determine if pay equity adjustments are required.

For example, a child care agency might achieve pay equity by comparing its female job classes with female job classes in a municipality that operates a child care centre.

Dates for employers to amend their existing pay equity plans to reflect proxy comparisons and make adjustments are noted below.

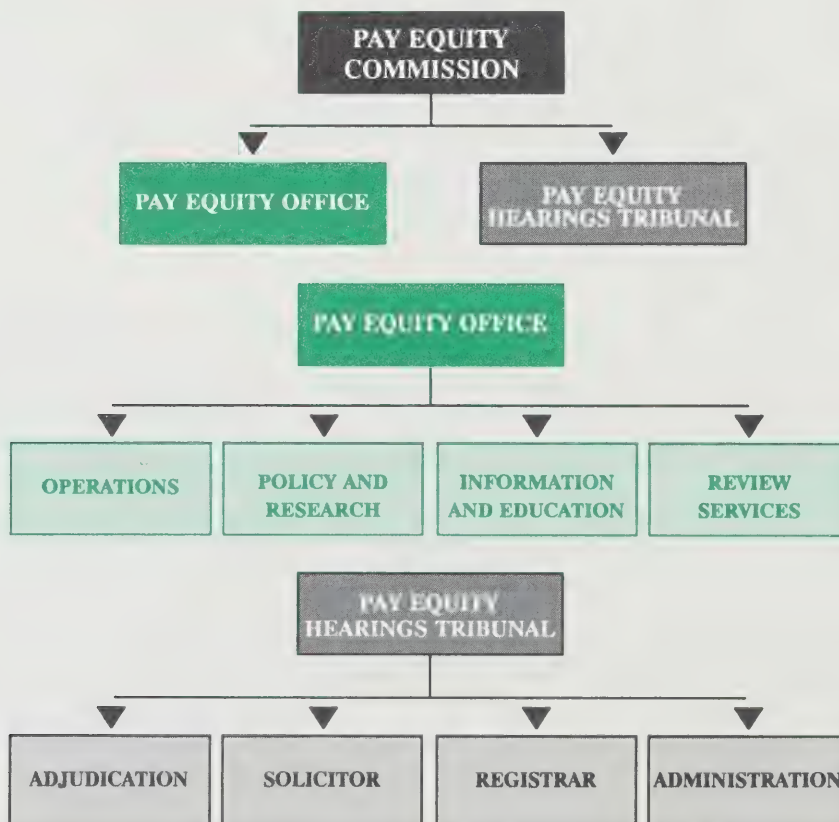
PAY EQUITY IMPLEMENTATION SCHEDULE WHEN USING THE PROXY COMPARISON METHOD

Employer	Posting Date	First Adjustment
Broader Public Sector	January 1, 1994	July 1, 1994*

* Pay equity adjustments are retroactive to January 1, 1994, and are to be paid on the basis of at least one per cent of the previous year's payroll yearly until pay equity is achieved.

On December 9, 1994 a minor amendment to the *Act* allowing new public sector agencies established between January 1, 1988 and July 1, 1993 to use the proportional value and proxy methods of comparison received Royal Assent.

ORGANIZATION CHART



FINANCIAL STATEMENT

Actual expenditures for the fiscal year April 1, 1994 to March 31, 1995
for the Pay Equity Office* :

	1994 — 95
Salaries and Wages	3,152,427
Employee Benefits	454,686
Transportation and Communications	361,593
Services	254,023
Supplies and Equipment	35,293
TOTAL	4,258,022

* Note that previous years' financial data included the Pay Equity Hearings Tribunal. In 1994—95, the Pay Equity Hearings Tribunal merged administratively with the Board of Inquiry (Human Rights) and the Employment Equity Tribunal to form the Tribunals' Office.

STAFF

Sixty-one people were employed by the Pay Equity Office at the end of the fiscal year. Adjudicative and administrative staff of the Pay Equity Hearings Tribunal joined the Tribunals' Office in 1994—1995.



**THE
PAY EQUITY
OFFICE**



THE COMMISSIONER'S OFFICE

Three people form the Commissioner's Office: the Commissioner, legal counsel and the executive secretary. In 1994–5 they continued to provide leadership and support to the Pay Equity Office and to those involved in implementing pay equity in their workplaces.

The Commissioner is the chief administrative officer for the Commission. She reports directly to the Minister of Labour on all matters related to pay equity and chairs the Executive Committee of the Pay Equity Office.

Legal counsel serves on the Executive Committee, provides advice to the Pay Equity Office on pay equity matters and represents the Pay Equity Office before the Pay Equity Hearings Tribunal and other adjudicative bodies. She also speaks to groups on pay equity issues, is the freedom of information co-ordinator, and provides advice on policy development and amendments to the *Act*.

The executive secretary co-ordinates schedules and correspondence, liaises with the Ministry of Labour on the Minister's correspondence relating to pay equity and provides a range of support services to the Pay Equity Office.

During 1994, legal counsel monitored the progress of a minor amendment to the *Act*, which allowed new public sector agencies, established between January 1, 1988 and July 1, 1993, to use the proportional value and proxy methods of comparison. The amendment was contained in the "omnibus bill", the *Statute Law Amendment Act (Government Management and Services)*, 1994, which received Royal Assent on December 9, 1994.

She continued to advise the Pay Equity Office on issues related to the amendments to the *Act*, and to answer many queries, by mail and telephone, on the impact of the amended legislation. She also was invited to meet with delegates from both the federal and Quebec governments to discuss the possible introduction of proactive pay equity legislation in those jurisdictions.

The *Act* requires all public sector employers and all private sector employers with more than nine employees in Ontario to establish *and maintain* compensation practices which provide for pay equity. Employers are now requesting information and guidance on maintaining pay equity from the Pay Equity Office. To respond to this demand we have undertaken a number of initiatives including the development of publications and seminars on the subject of maintaining. These initiatives will assist employers and bargaining agents maintain pay equity in their workplace and entrench compensation practices that forestall any future wage gaps.

The Commission organized the fifth inter-governmental Conference on Pay Equity in December, 1994. Pay equity administrators from across Canada met in Toronto for two days to share information from their respective jurisdictions.

The Commissioner continued to meet with employees, unions and employers' groups and with visitors to the Pay Equity Office from other regions of Canada. In addition, she shared information about Ontario's pay equity legislation with delegations from the United States, the United Kingdom, Sweden and Japan, amongst others.

In the past year Commission staff continued to participate in a number of networks. Two in particular, the Ministry of Labour's Agency Administrative Forum and the Society of Ontario Regulators and Adjudicators (SOAR), have provided many opportunities to share resources, acquire valuable training and create more efficient ways to deliver services.

The Pay Equity Office embarked on a strategic planning exercise early in 1995. Outside stakeholders as well as all Commission personnel actively contributed many ideas and proposals to the exercise. We move into the next fiscal year with a renewed vigour to pursue our mission and adapt to the constant change around us.

In February, we hosted a visit to the Commission by the Minister of Labour, the Honourable Shirley Coppen. Ms. Coppen had the opportunity to meet our on-site staff of 80, to visit our library, and to hear about the successful implementation of pay equity in Ontario workplaces.

The Advisory Council, an outside body of representatives from labour, women's groups, management and the legal community, continued to meet with the Commissioner and the Executive Committee in 1994-95. Members of the Council are Michael Bate, Campbell Soup Co. Ltd.; Martin Harts, Peat Marwick, Stevenson and Kellogg; Sue Milling, United Steelworkers of America; Hal Rolph, McMillan Binch; Carrol Anne Sceviour, Ontario Federation of Labour; Ruth Scher, Canadian Union of Public Employees; and Harriet Simand, Equal Pay Coalition.

THE OPERATIONS BRANCH

The Operations Branch provides the Pay Equity Commission with financial and administrative support services. These services include telecommunications, information technology, accommodations, human resources, finance, purchasing, library services, mail and publication distribution, and reception.

The Manager, Corporate Services, provides leadership to the Operations Branch. This position is the main liaison between the Ministry of Labour and the Pay Equity Commission for all operational and technical support services. The Operations Branch is supported by the following positions: the Receptionist; the Publications Support Clerk; the Supply Clerk; the Human Resource Co-ordinator; the Systems Analyst; the Librarian; and the Library Technician. In January 1995, the former Office Manager position evolved into the position of Human Resources Co-ordinator. The need for

this position resulted from the increasing level of human resource activity; the devolution of these responsibilities from the Ministry; and the need for consistent human resource practices and services identified in the 1995 Strategic Plan.

The Pay Equity Commission's library houses material on pay equity and job evaluation, labour and administrative law, human rights, employment equity, industrial relations and women in the labour force. The collection is international in scope, and is probably the only centralised source on pay equity in the world. The library continues to be available to the public during business hours and includes a reading area for researchers.

In 1994, a service agreement was negotiated with The Tribunals' Office to support the administrative merger of the Pay Equity Hearings Tribunal, the Boards of Inquiry Office (Human Rights) and the Employment Equity Tribunal. The agreement provides that the Operations Branch is a service provider for reception, mail services, systems support and library services to the merged Tribunals.

Operations staff actively contributed to the Commission's strategic planning exercise in January, 1995. The creation of an inter-branch Information Technology Advisory Committee was a direct result of deliverables identified.

In 1994—95, the Pay Equity Commission implemented a voice-mail system as a mechanism to increase efficiency and customer service after comprehensive research by Operations staff. As well, the Commission gained access to the information superhighway by participating in a Ministry-wide Internet pilot program. The branch also participated in a Management Board initiative to partner a generic case management system with other government agencies and the private sector.

THE POLICY AND RESEARCH BRANCH

The Policy and Research Branch is responsible for developing policy within the Pay Equity Office, conducting research on pay equity issues and responding to policy questions that are directed to the Commission.

Ontario's legislation continues to lead in Canada and throughout the world in defining fairness in the workplace for women. Other governments across the country and beyond its borders increasingly consult the Commission. The Policy and Research Branch maintains contact with other jurisdictions in Canada and abroad, exchanging pay equity research and expertise.

Policy Development

The Policy and Research Branch began updating and revising the Pay Equity Office's policy on maintaining compensation practices which provide for pay equity. This revision will consider maintaining issues related to the job-to-job, proportional value and proxy comparison methods.

In addition, the branch supplied stakeholders with legislative interpretation in response to complex issues associated with pay equity. This included extensive technical advice on implementing and maintaining issues relating to compensation, labour relations, human resources and communications.

Research

This year the branch undertook a number of studies. One was a major research project, "Pay Equity Survey of Private Sector Organisations Employing 10–49 Employees in Ontario", which was recently published. The study was based on a survey of private sector employers with 10–49 employees who chose either to post pay equity plans by January 1, 1993 or to achieve pay equity by January 1, 1994. It revealed the following:

- About 20% of employers contacted for the survey had done some work on pay equity.
- Of those employers who opted to post a plan, 90% had done at least some work toward developing a plan.
- Of the completed plans reported by these employers, 47% had pay equity adjustments to make.

A study of the impact of pay equity on unions and collective bargaining was also initiated to better enable the Pay Equity Office to assess the impact of the *Pay Equity Act* within unionized workplaces.

The branch also provided resources for the research activities undertaken within the Pay Equity Office.

Policy and Research continued its role in monitoring information on labour market and workplace issues affected by or affecting pay equity.

THE INFORMATION AND EDUCATION SERVICES BRANCH

The Information and Education Services Branch provides employers, employees, bargaining agents and the general public with information and training on all aspects of pay equity.

In 1994—95 the work of the Branch centred on two key objectives:

- Facilitating the work of the 2,900 broader public sector agencies who are to date implementing pay equity using the proxy comparison method.
- Preparing for the maintenance stage of pay equity.

These objectives, and others, were informed and supported by the Strategic Planning process in which all members of the Branch took an active part.

Pay Equity Hotline

Three hotline telephone counsellors provided answers to questions about implementing pay equity from employers, bargaining agents and employees across the province. In 1994—95, hotline staff responded to 25,688 calls, 59% from the public sector, 36% from the private sector, and 5% from individuals.

The primary focus for these telephone counsellors was meeting the specific needs of broader public sector organizations striving to achieve pay equity through the proxy method as well as private sector employers and bargaining agents doing proportional value for their unmatched female job classes.

1994—95 was also an interesting — and complex — year for counsellors because callers were increasingly diverse in their needs and requests. Many callers were still in the beginning stages of the pay equity process, while others were looking forward to maintaining pay equity, and embedding their achievements into compensation practices. And, in between, thousands were in mid-stream.

Telephone counsellors, besides providing information to callers, handle requests for publications, seminars and speakers. In their front line role, they identify policy and program needs of the public. Their standard of training gives them the analytical tools to contribute to customer service in this way.

Special Initiatives

This past year it was discovered that, following amendments to the *Act* in July, 1993, employers in the public sector who did not have employees on January 1, 1988 (the effective date of the *Act*) were not covered by Part III.2 of the *Act*, which specifically deals with those employers who will be using the proxy comparison method.

As soon as the oversight was discovered, the Pay Equity Office began discussions with the Ministry of Labour on initiatives to remedy the situation. Concurrently, the branch organised a mass mailing of some 5,000 letters to broader public sector employers throughout the province, explaining the situation.

As a result of this initiative, new employers were able to move closer to the goal of achieving pay equity in their workplaces.

Training and Education

Three education officers, one less than in 1993–94, undertook the extra workload of providing good customer service to organizations using the proxy method. This task was handled on top of the continuing introduction of proportional value to the private sector, unions, and other public sector organizations.

Education officers also worked with employees to inform them about their rights under the *Pay Equity Act*. All services are provided in English and French.

In 1994–95 these education officers ran 83 regional seminars throughout Ontario for proxy organizations. As well, they conducted 33 seminars and speaking engagements for associations, which focused on the basics of pay equity and the proportional value method of job comparison.

In total, 4,151 participants attended these free, one-day seminars. Often seminars were held in partnership with local organizations, community colleges, chambers of commerce and business and trade associations.

From their front-line contacts with stakeholders, education officers were repeatedly able to identify issues arising from the amendments to the Policy and Research Branch and Pay Equity Office executive for resolution.

Special outreach activities undertaken by education officers included speaking engagements within the Chinese and Aboriginal communities, and staffing our public information booth at a variety of community events.

The branch developed cost-effective methods of promoting seminars through the use of ministry and industry newsletters and communication vehicles. Promotional flyers on upcoming seminars were sent to employers listed in the Pay Equity Commission mailing database, and seminar schedules were sent out with all publication orders.

Publications

Publications produced in 1993–94 saw the Information and Education Branch through the very high demand period of 1994–95. Excellent feedback was received, both internationally and at home, for the quality of these publications and the unique contribution they have made to the body of pay equity literature. Specifically, these publications are:

- Step by Step to Pay Equity Using the Proportional Value Comparison Method
- A Guide to the Proxy Comparison Method
- A Guide to Pay Equity for the Broader Public Sector: A Job Evaluation System

In 1994–95, besides two issues of our regular Newsletter, an updated version of the popular publication “A Matter of Fairness” was produced in both English and French to reflect new information on the amendments, and on maintaining pay equity. More than 15,000 copies of this publication have been distributed to date.

Throughout the year, more than 60,000 publications were sent out to organizations and individuals in Ontario.

Constituency offices of members of the Legislature receive numerous enquiries about pay equity, mostly from local employees. A flyer with summary information, easily communicated, was sent to 136 provincial constituency offices.

The Branch prepared to support the 1995 Review by compiling data on Branch activities and experiences. We also continue to promote pay equity and our progressive Ontario experience with other jurisdictions, academic institutions, and the media.

THE REVIEW SERVICES BRANCH

The Review Services Branch investigates and mediates objections to pay equity plans, complaints of contraventions of the *Act*, statutory notifications of missed deadlines or inability to achieve pay equity, and monitors the preparation and implementation of pay equity plans.

The branch, led by a Director, has a staffing complement of 25 review officers, divided administratively into three groups, and supported by a case management team of 9.

The Role of a Review Officer

A review officer is appointed in response to a complaint, objection, or notification of other difficulties in achieving Pay Equity. The officer investigates the issues and tries

to help the parties reach a settlement. This approach reflects the “self-managed” intent of the *Act*.

When a review officer is unable to effect a settlement, an order is usually made. An order provides a resolution to the issues and outlines the reasoning to encourage its acceptance and implementation by the affected parties. Any party to an order may request a hearing before the Pay Equity Hearings Tribunal. Where an order is not implemented, a review officer may refer the matter to the Tribunal.

Review officers bring to their cases a wide range of skills and backgrounds that reflect the communities served, technical areas involved, and the procedures required.

The Year in Review

This year, cases focused primarily on:

- issues relating to the maintenance of pay equity,
- matters arising from the amendments to the *Act* with respect to the proportional value and proxy comparison methods, and
- the Review Services Monitoring Program.

During the fiscal year 1994–95, the branch achieved settlements in 86.5% of the cases closed.

In addition, the branch made significant contributions to the evolution of policy related to the amendments to the *Act* and to the requirements for maintaining pay equity. It continues to work with its clients to develop an understanding of the meaning and implications of pay equity.

The branch strives to enhance its high standard of customer service.

As in 1993–94, the most significant number of cases resulted from the statutory requirement for employers to notify the Commission if they were unable to achieve pay equity for all their female job classes using either the job-to-job or proportional value comparison methods.

In order to expedite the handling of the anticipated volume of these Notices of Inability to Achieve Pay Equity, the special unit and processes established last fiscal year were maintained until December 1994. Since then, most Notices have been handled by one review officer dedicated to this project.

This fiscal year, 1,396 Notices were submitted by employers. Orders were issued to 1,004 employers, requiring them to implement the proxy comparison method, and investigations revealed that 252 employers were ineligible to use the proxy comparison method. At fiscal year end, 524 Notices were under review.

Review Services Monitoring Program

Subsection 34 (2) of the *Act* states that “Review officers shall monitor the preparation and implementation of pay equity plans . . .”. The decision to start a monitoring program arose from concerns expressed by employers who had achieved or were in the process of implementing pay equity, that they were unfairly disadvantaged in the market-place in relation to their competitors who had done nothing regarding pay equity.

A pilot program involving 51 employers began in the summer of 1994. An additional 551 employers were added in January 1995 as part of the full-scale program. Review officers contacted employers selected at random from the Commission’s mailing list of employers with over 100 employees, and questioned them to determine the status of their pay equity plans. The results of this survey will be available by the end of the year.



SUMMARY OF DISPUTE RESOLUTION CASES

(Excluding “Notice of Inability to Achieve Pay Equity” and the “Review Services Monitoring Program” Cases)

Fiscal Year	Ongoing Cases from Previous Year	+ New Cases Opened	- Cases Closed	= Cases Ongoing at Year End
88-89	0	44	19	25
89-90	25	1108	192	941
90-91	941	1028	540	1429
91-92	1429	733	521	1641
92-93	1641	618	699	1560
93-94	1560	523	887	1196
94-95	1196	686	673	1209

DISPUTE RESOLUTION CASES CLOSED

(Excluding “Notice of Inability to Achieve Pay Equity” and the “Review Services Monitoring Program” Cases)

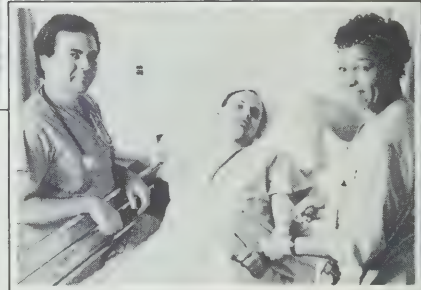
Fiscal Year	Settled	Ordered	Decided	Total
88-89	17	0	2	19
89-90	109	79	1	192
90-91	496	39	5	540
91-92	440	77	1	521
92-93	650	43	6	699
93-94	728	144	15	887
94-95	584	80	9	673

A case reported as “Ordered” means a settlement could not be reached in at least one issue in that case although the case may have subsequently closed with a settlement.

“Decided” means a settlement could not be effected and the review officer did not make an order, or the case was found to be outside the jurisdiction of the Commission.

NOTICES OF INABILITY TO ACHIEVE PAY EQUITY

Fiscal Year	Settled	Ordered	Ineligible	Ongoing
93-94	2,270	1,886	0	384
94-95	1,396	1,004	252	524
Total	3,666	2,890	252	



THE PAY EQUITY HEARINGS TRIBUNAL



NOTE FROM THE CHAIR

During the past year the Pay Equity Hearings Tribunal has continued to be a part of the process of change in the delivery of adjudication services that was prompted by fiscal restraint. The very positive results of the restructuring are largely attributable to the careful planning that occurred in prior years and the highly cooperative efforts of Tribunal staff during the implementation of these changes during 1994–95.

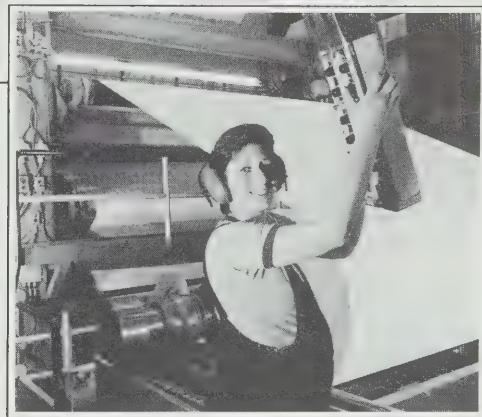
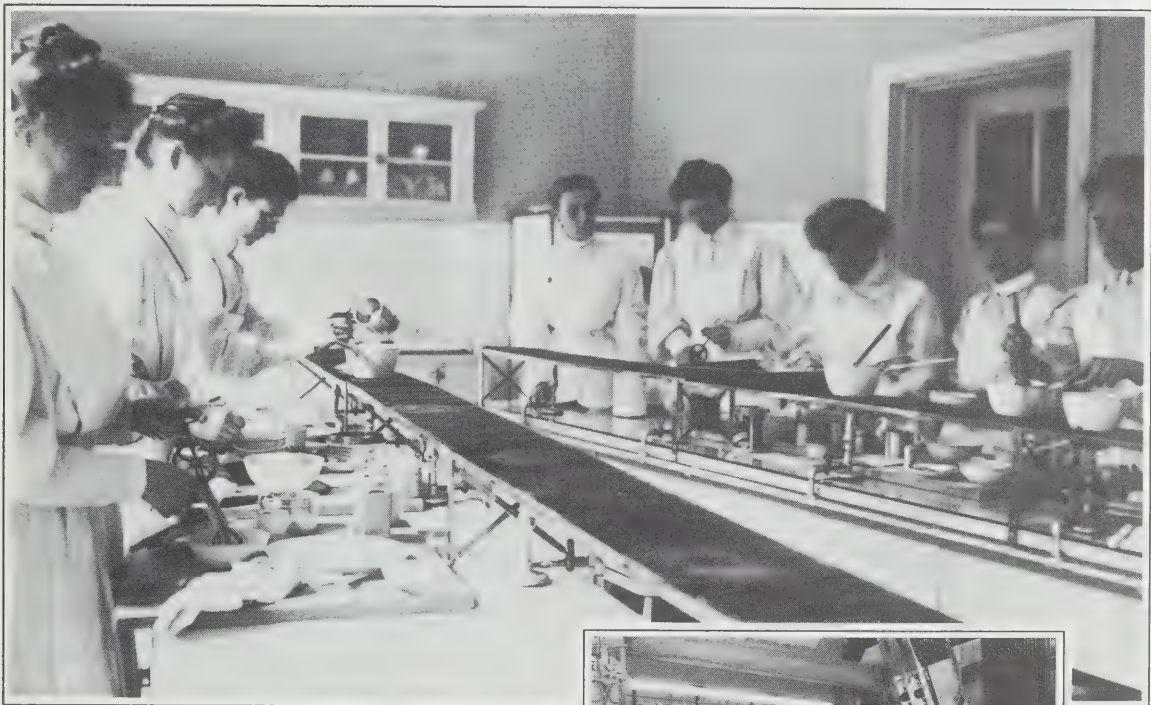
The Cross-Appointment Pilot Project which started in 1993, is a Ministry of Labour initiative. Under this arrangement the Workers' Compensation Appeals Tribunal and the Office of Adjudication are joint participants with the Pay Equity Hearings Tribunal. A total of six vice-chair adjudicators from the three agencies have been cross-appointed to one of the sister agencies as part-time members who are able to hear cases under the relevant statute. It appears that the project is successfully meeting its goals of allowing the agencies to provide better service and to use professional resources wisely on an on-going basis. The capacity to draw on cross-appointments provides greater flexibility to address periodic variations in hearing loads, allowing hearings to be scheduled somewhat more expeditiously.

In 1994, a new structure, the Tribunals' Office, was formally adopted by the Ministers of Labour and Citizenship, and the Chairs of the Pay Equity Hearings Tribunal, the Board of Inquiry (Human Rights) and the Employment Equity Tribunal. The Tribunals' Office provides administrative and professional support to the three adjudicative agencies. At the same time, the vice-chairs of the three Tribunals have been appointed to hear cases under the three governing statutes. This Management Board of Cabinet initiative promises to be an effective cross-Ministry utilization of human and fiscal resources, and this year has proved itself by minimizing duplication of services.

One of the interesting aspects of the merger initiative is the ongoing consultation between the Chairs of the three tribunals, supported by the cooperative ventures between two Ministries. The independence of each agency is respected and maintained while the resources are shared. A key resource is, of course, the newly appointed vice-chair adjudicators. We welcome the fresh perspectives and insights which they will bring to our deliberations.

The Pay Equity Hearings Tribunal can thus now draw on a greater number of vice-chair adjudicators to preside at its hearings. However, unlike the other two Tribunals, the Pay Equity Hearings Tribunal is a tripartite tribunal. A member representative of employers and a member representative of employees sits with a presiding vice-chair at each hearing. At the beginning of this fiscal year we lost a full panel, due to constraints. As our member complement has not been increased, we remain constrained with respect to the actual scheduling of hearings.

Despite these structural changes, and excepting the case management changes discussed next, the Pay Equity Hearings Tribunal has continued to carry out its mandate, building on the fundamental directions established in prior years. The essential task of thoughtful adjudication has continued throughout the year, as the Highlights of Tribunal Decisions section describes. The fifth volume of the Pay Equity Reports was published in the early spring, containing the decisions of 1994.



INTRODUCTION

The Pay Equity Hearings Tribunal is responsible for adjudicating disputes that arise under the *Pay Equity Act*. It is a quasi-judicial administrative Tribunal, separate and independent from the Pay Equity Office. The Tribunal is tripartite in structure, composed of vice-chairs and members representative of employers and employees.

OPERATION OF THE TRIBUNAL

Caseload

A total of 139 files were active at some point during the year April 1, 1994–March 31, 1995. This caseload breaks down as follows:

- 82 files were carried into 1994–1995 from the previous year;
- 57 were new applications filed during 1994–95.

The 139 files were handled as follows:

22 files were disposed of by final decision, withdrawal, settlement, or had previously been adjourned *Sine Die**, terminating within the 1994–95 year;

- 117 files were carried over into 1995–96.

Note: When the Tribunal adjourns a matter *Sine Die* on the agreement of the parties, the matter will be dismissed after one year unless one party asks that the matter be re-scheduled for hearing within that period.

Case Management

A greater focus has been placed on case management over the past year. In particular, panels are requesting or directing parties to expedite the proceedings in ways appropriate to the file. For example, in some cases we are seeking Agreed Statements of Fact and Joint Document Books from the parties. Where witness credibility is not in question, we are encouraging the use of formal witness statements, summaries of expected evidence, and evidence-in-chief by way of affidavit. A Pre-Hearing Vice-Chair is available not only prior to the hearing, but during the hearing, if it is

thought that his or her assistance will move the issues forward. On several occasions, a final settlement of complex matters before the Tribunal has been reached with the assistance of a Pre-Hearing Vice-Chair. We are continuing to evaluate these approaches to case management, and anticipate that some of them may become more formalized in the future.

Internal Operational Changes

On an administrative level, the Tribunal's Office commenced as of April 1, 1994. Since then, the existing job-descriptions and duties of staff have been re-aligned in order to reflect their new roles serving the three tribunals. We are also implementing a new computer system and are participating in a Management Board initiative towards the development of a generic case management system for various agencies throughout government. Where possible, we are attempting to streamline procedures throughout the Tribunals' Office, without compromising the unique aspects of each independent agency.

HIGHLIGHTS OF TRIBUNAL DECISIONS

The most significant Tribunal decisions released in 1994—1995 are highlighted below. Each of these decisions, along with others, will be reproduced in an upcoming volume of the *Pay Equity Reports*, to be published in March, 1996.

When can an employer rely on bargaining strength to justify wage disparity?

In **York Region Board of Education (No. 3)**, unreported, January 1995, the Tribunal examined the issue of maintenance of pay equity after new collective agreements had been negotiated. In this case an employer sought to rely on the “bargaining strength” exception to the requirement to maintain pay equity. A disparity in male and female wages had developed after pay equity adjustments had been paid to most employees and new collective agreements had been entered into by the employer and various bargaining agents. The Tribunal ruled that the “bargaining strength” exception could not be relied on as the employer had not yet posted all the pay equity plans that were required for the entire establishment. As the statutory precondition that pay equity be achieved in the establishment had not been met, differences in bargaining power could not be used to justify a disparity in wages. The Tribunal indicated that there is a presumption derived from the *Act* that pay equity will be maintained automatically without the necessity for unions or employees to expressly demand or negotiate it.

Can a terminated seasonally-employed worker seek pay equity redress?

In **Corporation of the City of Peterborough**, unreported, March, 1995, the Tribunal found that a “former” employee had recourse to file a complaint under the *Act* although at the time of the complaint she had not been rehired by her employer. The employee had been hired for consecutive seasons for 17 years. As seasonal employment necessarily involves a regular pattern of ending and resuming work, the Tribunal found that in the off-season there was a residual employment relationship. The Tribunal interpreted various sections of the *Act* and concluded that seasonal employees were intended to be benefited by it.

How is job rate determined for salaried employees?

The Tribunal had an opportunity to clarify the meaning of “job rate” as it applies to annual salaries paid to a female job class and its potential male comparators in **York Region Board of Education**, (no. 4), unreported, January, 1995. It concluded that no useful purpose was served by reducing annual salaries to hourly wages and that a determination of an hourly rate on the basis of hours actually worked would introduce an inappropriate element of incumbent performance into determining the job rate of a class.





Comment détermine-t-on le taux de catégorie du personnel salarié?

Dans *Corporation of the City of Peterborough*, décision non publiée (mars 1995), le Tribunal a établi qu'une «ancienne» employée avait le droit de porter plainte aux termes de la *Loi*, même si au moment du dépôt de sa plainte, son employeur ne l'avait pas renvoyée. L'employée avait été embauchée pour des saisons consécutives pendant 17 ans. Puisqu'un emploi saisonnier implique nécessairement des mises à pied et des retours au travail réguliers, le Tribunal a déterminé qu'il subsistait une relation employeur-employée en dehors de la saison de travail. Le Tribunal a interprété divers articles de la *Loi* et a conclu que l'intention du législateur était d'en faire bénéficier les travailleuses et travailleurs saisonniers.

Une employée saisonnière peut-elle réclamer des rajustements au nom de l'équité salariale?

Le Tribunal a eu l'occasion de clarifier la définition de «taux de catégorie» qui s'applique aux salaires annuels versés aux titulaires d'un emploi d'une catégorie à prédominance féminine et aux emplois de catégorie à prédominance masculine utilisés à des fins de comparaison, dans *York Region Board of Education* (n° 4), décision non publiée (janvier 1995). Le Tribunal a conclu qu'il n'était d'aucune utilité de convertir les salaires annuels en taux horaires, et que le calcul des taux horaires en fonction des heures effectivement travaillées ajouterait un élément indu de rendement des titulaires à l'évaluation d'un taux de catégorie.

Changements opérationnels internes

Le Bureau des tribunaux a commencé ses activités administratives le 1^{er} avril 1994. Depuis, les descriptions d'emploi et de tâches ont été révisées de façon à mieux correspondre au nouveau rôle des membres du personnel au service des trois tribunaux. Nous mettons aussi en oeuvre un nouveau système informatique, et participons à une initiative du Secrétariat du Conseil de gestion visant la création d'un système générique de gestion des cas qui serait commun aux divers organismes du gouvernement. Nous tentons dans la mesure du possible de rationaliser les procédures en cours au Bureau de l'équité salariale, sans compromettre les traits particuliers de chaque organisme autonome.

DÉCISIONS MARQUANTES DU TRIBUNAL

Les décisions les plus marquantes du Tribunal en 1994-1995 se trouvent ci-dessous. Ces décisions, ainsi que de nombreuses autres, seront reproduites dans le prochain volume des *Rapports sur l'équité salariale (Pay Equity Report)*, qui sera publié en mars 1996.

Un employeur peut-il invoquer le pouvoir de négociation pour justifier une disparité dans les salaires?

Dans *York Region Board of Education* (n° 3), décision non publiée (janvier 1995), le Tribunal s'est penché sur la question du maintien de l'équité salariale après la négociation de nouvelles conventions collectives. En l'occurrence, l'employeur cherchait à invoquer le pouvoir de négociation pour obtenir une exemption de l'exigence de maintenir l'équité salariale. Une disparité entre la rémunération des hommes et celle des femmes s'était révélée après que l'employeur eut versé des ajustements pour l'équité salariale à la plupart des membres du personnel, et conclu des conventions collectives avec les divers agents négociateurs. Le Tribunal a tranché que l'employeur ne pouvait invoquer le pouvoir de négociation, étant donné qu'il n'avait pas encore affiché tous les plans d'équité salariale requis pour l'entreprise au complet. Puisque l'employeur n'avait pas rempli la condition préalable prévue dans la *Loi* et exigeant qu'il réalise l'équité salariale dans l'entreprise, les différences en ce qui a trait au pouvoir de négociation ne pouvaient être invoquées pour justifier une disparité dans les salaires. Le Tribunal a indiqué qu'une présomption découlait de la *Loi*, voulant que l'équité salariale doit être automatiquement maintenue, sans que les syndicats ou les employés ne soient obligés d'exprimer des demandes ou de procéder à des négociations expresses à ce sujet.

Au cours de l'exercice écoulé, on a mis davantage l'accent sur la gestion des cas. En particulier, les jurys demandent ou ordonnent aux parties d'accélérer les procédures en utilisant des moyens convenant aux différents cas. Par exemple, nous tentons parfois d'inciter les parties à préparer des exposés conjoints des faits et des recueils conjoints de documentation. Lorsque la crédibilité des témoins n'est pas mise en doute, nous encourageons le recours à des déclarations formelles des témoins, à des résumés des preuves attendues et à des preuves principales au moyen d'affidavits. Une vice-présidente ou un vice-président chargé des conférences préparatoires aux audiences est disponible non seulement avant l'audience, mais également pendant l'audience, si l'on juge que son aide permettra de faire avancer le dossier. Il est arrivé à maintes reprises que l'intervention d'une vice-présidente au cours de la conférence préparatoire permette de parvenir au règlement final d'un différend entourant des questions complexes. Nous continuons d'évaluer ces méthodes de gestion des cas, et nous adopterons sans doute certains d'entre elles de façon plus formelle à l'avenir.

Gestion des cas

*** Remarque :** Lorsque le Tribunal ajourne sans jour fixé un cas avec l'accord des parties, le cas est rejeté à l'expiration d'un délai d'un an, sauf si l'une des parties demande que le cas soit réaffecté pour une audience durant cette période.

- 117 dossiers ont été reportés à 1995-1996.
- en 1994-1995, 22 dossiers ont fait l'objet d'une décision finale, d'un retrait, d'un règlement ou ont été fermés, ou ils avaient été reportés sans jour fixé*;

Ces 139 cas à l'étude ont été réglés comme suit :

- 57 nouvelles demandes ont été déposées en 1994-1995.
- en 1994-1995, 82 cas ont été reportés à l'exercice suivant;

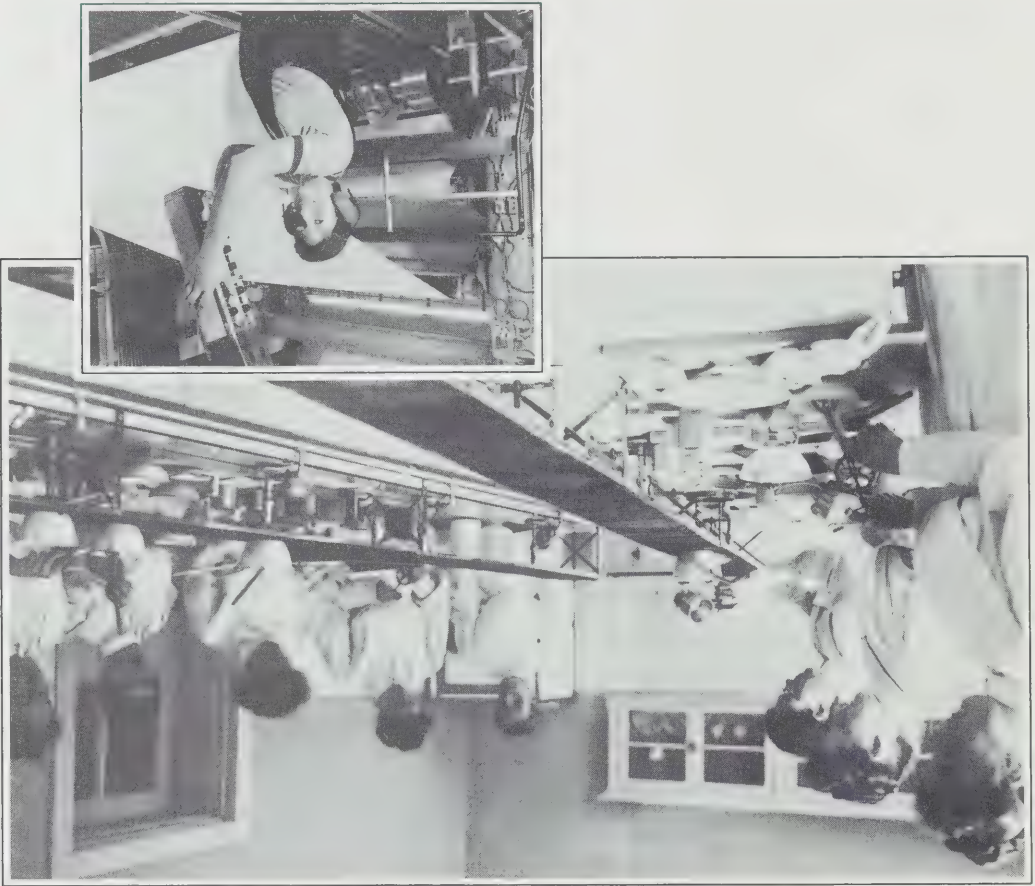
Pendant l'exercice allant du 1^{er} avril 1994 au 31 mars 1995, le Tribunal a reçu 139 demandes d'audience. Leur répartition est la suivante :

Volume de travail

FONCTIONNEMENT DU TRIBUNAL

Le Tribunal de l'équité salariale est responsable de la résolution des litiges qui découlent de la *Loi sur l'équité salariale*. Ce tribunal tripartite, quasi-judiciaire, distinct et indépendant du Bureau de l'équité salariale, comprend des vice-présidents et des représentants des travailleurs et des employeurs.

INTRODUCTION



Le Tribunal de l'équité salariale peut donc compter sur un plus grand nombre de vice-présidentes et vice-présidents chargés de présider des audiences. Cependant, le Tribunal de l'équité salariale se distingue des deux autres tribunaux par son caractère tripartite. Un membre représentant les employeurs et un membre représentant les employés forment un jury avec la vice-présidente ou le vice-président chargé de présider chaque audience. Au début de l'exercice financier, nous avons perdu un jury complet en raison des restrictions budgétaires. Étant donné que le nombre de membres complémentaires n'a pas été augmenté, nous subissons encore des contraintes quant à l'affectation effective des cas pour une audience.

Malgré ces modifications structurelles, et à l'exception des changements à la gestion des dossiers dont nous discutons ensuite, le Tribunal de l'équité salariale a continué à assumer son mandat et à poursuivre les orientations fondamentales établies les années précédentes. La tâche essentielle de procéder à des audiences attentives s'est poursuivie tout au long de l'exercice, comme en témoigne la section sur les points saillants des décisions du Tribunal. Le cinquième volume des rapports sur l'équité salariale a été publié au début du printemps et présente les décisions rendues en 1994.

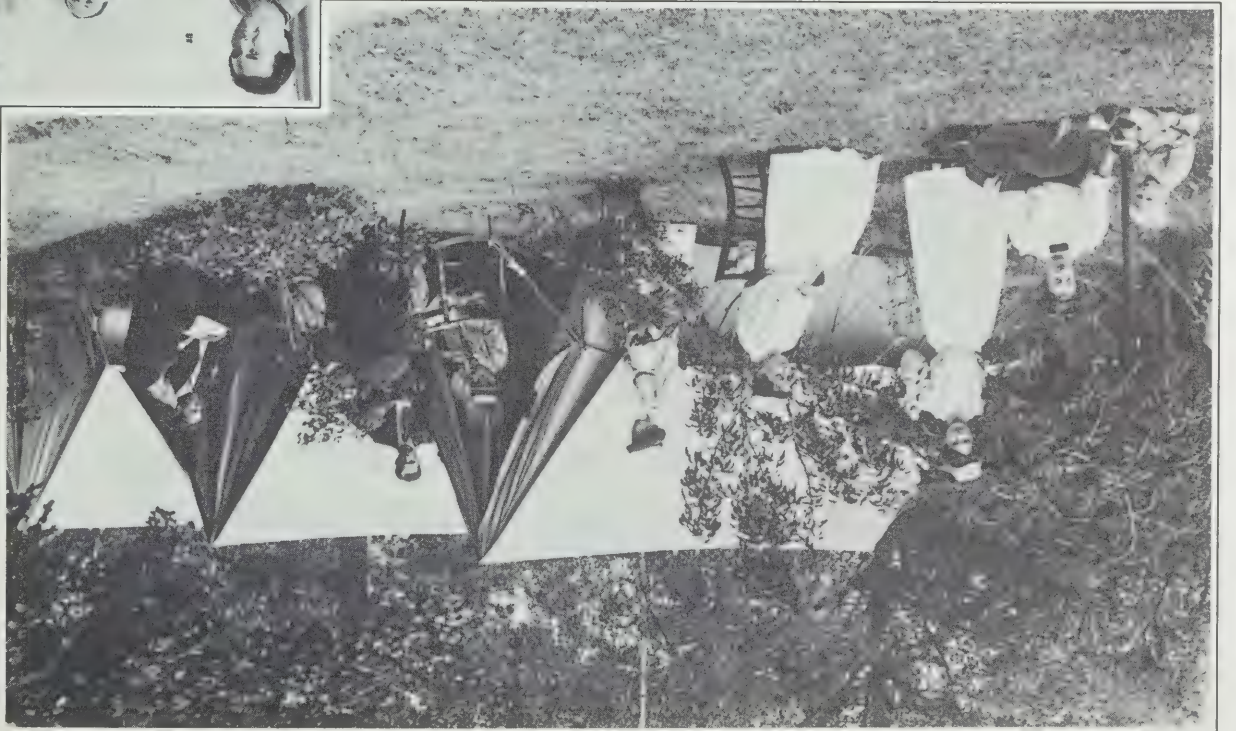
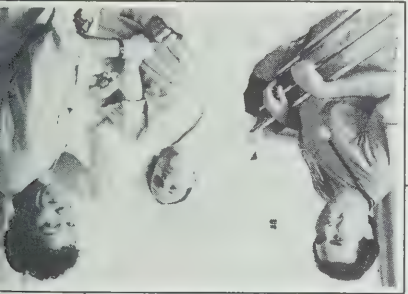
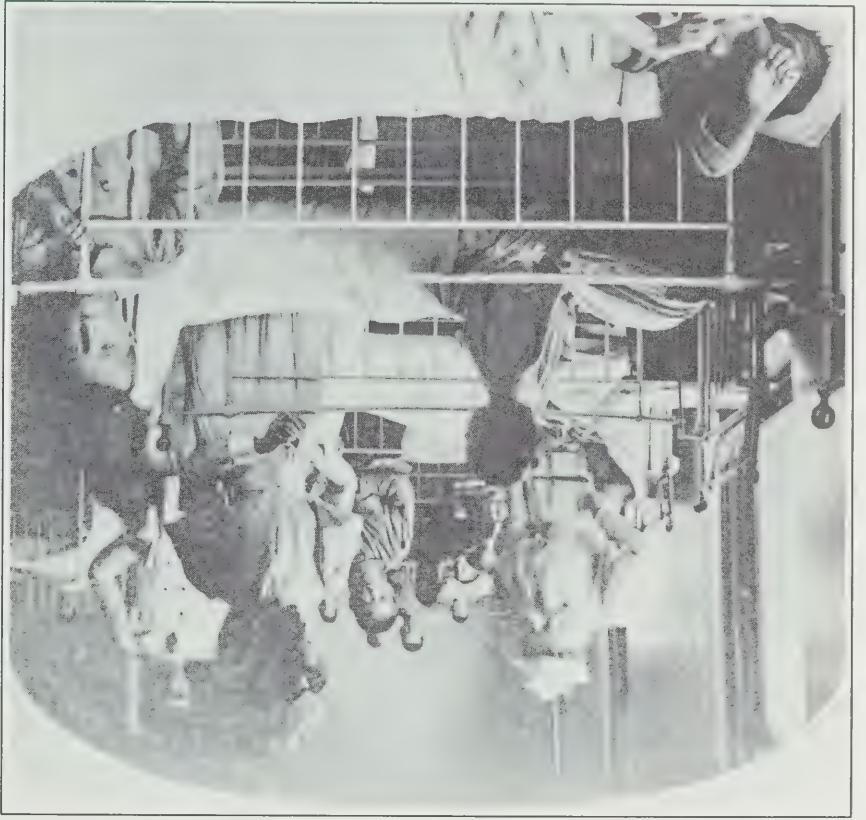
Au cours de la dernière année, le Tribunal de l'équité salariale a continué à participer aux changements apportés à la prestation des services d'arbitrage, un processus rendu nécessaire par les restrictions budgétaires. Les résultats très positifs de la restructuration sont dans une large mesure attribuables à la planification soignée effectuée les années précédentes et à la collaboration concertée du personnel du Tribunal pendant la mise en oeuvre de ces changements au cours de l'exercice 1994-1995.

Le projet-pilote de nominations conjointes, lequel a débuté en 1993, est une initiative du ministère du Travail. Le Tribunal d'appel des accidents du travail et le Bureau de l'arbitrage des griefs participent conjointement à cette initiative avec le Tribunal de l'équité salariale. Au total, six vice-présidentes et vice-présidents des trois organismes d'arbitrage ont été nommés de façon conjointe à l'un des organismes apparentés; ils en deviennent membres à temps partiel et sont habilités à entendre des causes en vertu des lois pertinentes. Il semble que l'initiative ait réussi à atteindre ses objectifs, lesquels visent à permettre aux organismes d'offrir de meilleurs services et d'utiliser les ressources professionnelles de façon judicieuse et continue. La possibilité de procéder à des nominations conjointes procure une plus grande souplesse pour absorber les variations périodiques dans le nombre des dossiers à traiter, ce qui permet d'affecter les cas pour une audience à des dates plus rapprochées.

En 1994, une nouvelle structure, le Bureau des tribunaux, a été officiellement adoptée par les ministres du Travail et des Affaires civiles, ainsi que par les présidentes et présidents du Tribunal de l'équité salariale, du bureau des commissions d'enquête (droits de la personne) et du Tribunal de l'équité en matière d'emploi. Le Bureau des tribunaux fournit du soutien administratif et professionnel aux trois organismes d'arbitrage. En même temps, on a habilité des vice-présidentes et vice-présidents des trois tribunaux à entendre des causes relevant des trois lois d'application. Cette initiative du Secrétariat du Conseil de gestion permet aux ministères de faire appel aux ressources humaines et fiscales des autres ministères et a prouvé sa valeur au cours de l'exercice écoulé, en réduisant le dédoublement des services.

Les consultations continues entre les présidentes et présidents des trois tribunaux, soutenues par les initiatives de coopération entre les deux ministères constituent l'un des aspects intéressants de cette fusion. L'autonomie de chaque ministère est protégée et maintenue, mais les ressources sont partagées. Bien sûr, les nouveaux vice-présidents et vice-présidentes constituent une ressource-clé. Nous apprécions les nouvelles perspectives et perceptions qu'ils apportent à nos délibérations.





RÉSUMÉ DES CAS SŒUMIS À LA DIRECTION DES SERVICES DE RÉVISION

(À l'exclusion des cas relevant de l'«avis d'incapacité d'atteindre l'équité salariale» et du programme de suivi des services de révision)

Exercice Cas reportés de l'année précédente + cas Nouveaux Dossiers - fermés = Cas actifs à la fin de l'année

88-89	0	44	19	25
89-90	25	1 108	192	941
90-91	941	1 028	540	1 429
91-92	1 429	733	521	1 641
92-93	1 641	618	699	1 560
93-94	1 560	523	887	1 196
94-95	1 196	686	673	1 209

DOSSIERS FERMÉS

(À l'exclusion des cas relevant de l'«avis d'incapacité d'atteindre l'équité salariale» et du programme de suivi des services de révision)

Exercice	Règlements	Ordres	Décidés	Total
88-89	17	0	2	19
89-90	109	79	1	192
90-91	496	39	5	540
91-92	440	77	1	521
92-93	650	43	6	699
93-94	728	144	15	887
94-95	584	80	9	673

«Ordres» signifie qu'aucun règlement n'a pu être accepté à cause d'au moins un des points en litige, même s'il est possible que le dossier ait été fermé ultérieurement, à la faveur d'un règlement.

«Décidés» signifie qu'un règlement n'a pu avoir lieu et que l'agent de révision n'a pas donné d'ordre, ou qu'on a constaté que le cas n'était pas du ressort de la Commission.

AVIS D'INCAPACITÉ D'ATTEINDRE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Exercice	Recus	Ordres	Non admissibles	Actifs
93-94	2 270	1 886	0	384
94-95	1 396	1 004	252	524
Total	3 666	2 890	252	

En outre, la Direction a apporté des contributions notables à l'élaboration de politiques liées aux modifications apportées à la *Loi* et aux exigences de maintien de l'équité salariale. Elle continue de collaborer avec ses clientes et clients afin de leur expliquer et de leur faire comprendre le concept de l'équité salariale et ses incidences. La direction ne ménage aucun effort pour relever ses normes élevées de service à la clientèle.

Avis d'incapacité d'atteindre l'équité salariale

Tout comme en 1993-1994, la majorité des dossiers traités résultaient de l'obligation légale pour les employeurs d'aviser la Commission en cas d'incapacité d'atteindre l'équité salariale pour toutes leurs catégories d'emplois à prédominance féminine en utilisant la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre ou la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle.

En vue d'accélérer le traitement du grand nombre attendu de ces avis d'incapacité d'atteindre l'équité salariale, on a reconduit jusqu'en décembre 1994 l'unité spéciale et les procédés établis au cours de l'exercice précédent. Depuis, la plupart des avis ont été traités par un agent de révision affecté à cette fonction.

Au cours de l'exercice écoulé, les employeurs ont déposé 1 396 avis. Des ordres ont été remis à 1 004 employeurs, pour les obliger à mettre en oeuvre la méthode de comparaison avec des organismes de l'extérieur. En outre, des enquêtes ont révélé que 252 employeurs n'étaient pas admissibles à utiliser la méthode de comparaison avec des organismes de l'extérieur. En fin d'exercice, 524 avis faisaient l'objet d'une révision.

Programme de suivi des services de révision

Le paragraphe 34 (2) de la *Loi* précise ce qui suit : (Il incombe aux agents de révision de contrôler l'élaboration et la mise en oeuvre des programmes d'équité salariale [...]). La décision d'entreprendre un programme de suivi a été prise en réponse aux craintes exprimées par les employeurs qui avaient atteint l'équité salariale ou qui s'appliquaient à l'atteindre; ceux-ci affirmaient qu'ils subissaient un préjudice indu sur le marché, par rapport à leurs concurrents qui n'avaient rien fait relativement à l'équité salariale.

Un programme-pilote faisant appel à 51 employeurs a débuté à l'été 1994. En janvier 1995, 551 employeurs sont venus s'ajouter à ce nombre, au moment où le programme a pris toute son envergure. Les agents de révision communiquaient avec des employeurs choisis au hasard à partir de la liste d'envoi de la Commission, sur laquelle figurent les employeurs comptant plus de 100 employés. Les questions posées aux employeurs visaient à déterminer où ils en étaient avec leur plan d'équité salariale. Les résultats de ce sondage seront disponibles d'ici la fin de l'année.

La Direction des services de révision mène des enquêtes et sert d'arbitre lorsqu'elle reçoit des avis d'opposition aux plans d'équité salariale, des plaintes relatives à des conventions à la Loi, des avis officiels au sujet des délais non respectés ou de l'incapacité d'atteindre l'équité salariale, et elle suit l'élaboration et la mise en oeuvre des plans d'équité salariale.

En plus de la directrice, la direction compte 25 agentes et agents de révision et se divise administrativement en trois équipes. En outre, elle reçoit l'aide d'un groupe de gestion de cas de neuf personnes.

Rôle des agents de révision

Dès que la Commission reçoit une plainte, une opposition ou un autre avis touchant une difficulté, un agent de révision est affecté au dossier. L'agent mène une enquête sur les questions en litige et tente d'aider les parties à parvenir à une entente. Cette démarche souligne la nature (autogérée) de la Loi.

Ce n'est que si les agents de révision échouent dans leurs tentatives de conciliation qu'ils donnent un ordre. Pareil ordre offre une solution aux questions en litige entre les parties et les encourage à accepter et à appliquer ces modalités. Toute partie concernée par un ordre peut demander une audience devant le Tribunal de l'équité salariale à ce sujet. Quand un ordre n'est pas mis en oeuvre, l'agent de révision peut en aviser le Tribunal.

L'expérience personnelle et professionnelle très variée que les agents de révision mettent à contribution dans leur travail est le reflet des collectivités qu'ils desservent, des techniques exigées et des spécialisations requises.

Revue de l'année

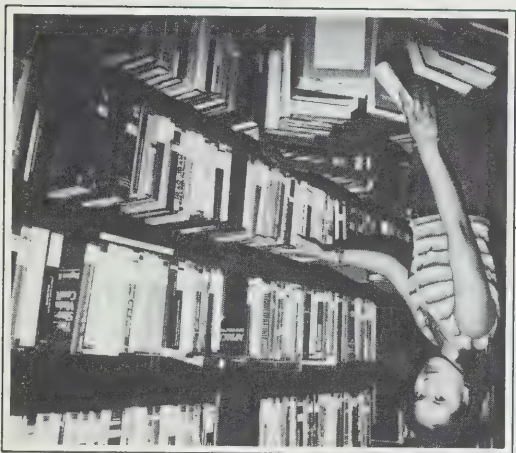
Pendant l'exercice visé, la plupart des cas portaient sur les domaines suivants :

- questions liées au maintien de l'équité salariale;
- questions liées aux modifications à la Loi en ce qui concerne les méthodes de comparaison de la valeur proportionnelle et avec des organisations de l'extérieur.
- programme de suivi des services de révision.

Au cours de l'exercice 1994-1995, la direction a réussi à obtenir un règlement dans 86,5 % des dossiers fermés.

Les bureaux de circonscription des députés à l'Assemblée législative reçoivent de nombreuses demandes de renseignements au sujet de l'équité salariale, qui proviennent en majorité d'employés et d'employés de la région. Un feuillet de renseignements succincts et faciles à communiquer a été transmis aux 136 bureaux de circonscription.

La direction s'est également préparée à contribuer à l'examen prévu pour 1995 en rassemblant des données sur ses activités et expériences. Nous continuons aussi à promouvoir l'équité salariale ainsi que l'expérience progressiste de l'Ontario auprès des autres compétences, des établissements d'enseignement et des médias.



En tout, 4 151 personnes ont assisté à ces séminaires gratuits d'une durée d'un jour. Ces séminaires se tiennent souvent en partenariat avec des organismes, des collèges communautaires, des chambres de commerce ou des associations de gens d'affaires et de commerçants de l'endroit.

Grâce à leurs relations directes avec les intéressés, les agentes d'éducation ont à maintes reprises été en mesure de dégager les questions que soulevaient les modifications législatives et d'en saisir la Direction des politiques et de la recherche et le Bureau de l'équité salariale, qui ont pu y répondre.

Parmi les activités spéciales de rayonnement des agentes d'éducation, mentionnons des conférences à l'intention des communautés chinoise et autochtone, ainsi que des stands à diverses manifestations communautaires.

La direction a élaboré des méthodes offrant un bon rapport efficacité-coûts afin de promouvoir ses séminaires, en se servant des bulletins du ministère et de l'industrie, ainsi que d'autres moyens de communication. Des feuillets publicitaires annonçant les séminaires ont été envoyés aux employeurs dont les coordonnées se trouvent dans la base de données de la Commission de l'équité salariale, et le calendrier des séminaires a été joint à toutes les commandes de publications.

Publications

En 1994-1995, la Direction de l'éducation et de la formation a répondu à une très forte demande pour les publications préparées en 1993-1994. Nos publications ont joui d'un excellent accueil, tant à l'échelle internationale qu'en Ontario, en raison de leur qualité et de la contribution unique qu'elles apportent à l'ensemble de la documentation dans le domaine de l'équité salariale. Voici les ouvrages dont il est question :

- L'équité salariale étape par étape — Guide de l'utilisation de la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle
- Guide de la méthode de comparaison avec des organismes de l'extérieur
- Guide de l'équité salariale à l'intention des organismes du secteur parapublic — Un système d'évaluation

En 1994-1995, en plus des deux numéros de notre *Bulletin* courant, nous avons publié, en anglais et en français, une version remaniée de notre publication populaire *L'équité salariale, c'est une question d'égalité*. Cette nouvelle version visait à fournir les renseignements les plus récents sur les modifications législatives et sur le maintien de l'équité salariale. Jusqu'à maintenant, plus de 15 000 exemplaires de la publication ont été distribués.

Tout au cours de l'exercice, nous avons distribué plus de 60 000 publications à des organismes et à des particuliers en Ontario.

Trois agentes d'éducation, une de moins qu'en 1993-1994, ont assumé une charge de travail supplémentaire en vue d'offrir de bons services à la clientèle que constituent les organismes utilisant la méthode de comparaison avec des organismes de l'extérieur. Elles ont assuré cette tâche en plus du rôle qu'elles ont été appelées à jouer pour l'adoption, par les employeurs du secteur privé, les syndicats et d'autres organismes du secteur public, de la méthode de comparaison avec des organismes de l'extérieur. Les agents d'éducation ont également collaboré avec les employées et employés, afin de les informer de leurs droits en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*. Tous les services sont offerts en anglais et en français.

En 1994-1995, ces agentes d'éducation ont tenu 83 séminaires régionaux dans tout l'Ontario, à l'intention des organismes utilisant la méthode de comparaison avec des organismes de l'extérieur. De plus, elles ont donné 33 séminaires et conférences au bénéfice d'associations, en abordant de façon particulière les principes fondamentaux de l'équité salariale et la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle.

Éducation et formation

Grâce à cette initiative, les nouveaux employeurs ont pu se rapprocher davantage de l'objectif de réaliser l'équité salariale dans leurs milieux de travail.

Dès que cette omission a été constatée, le Bureau de l'équité salariale a entamé des discussions avec le ministre du Travail pour trouver des moyens de remédier à la situation. En même temps, la direction a préparé la diffusion massive d'un message expliquant la situation et qui a été envoyé à quelque 5 000 employeurs du secteur parapublic de la province.

Au cours de l'exercice écoulé, on a découvert qu'à la suite des modifications apportées à la *Loi* en juillet 1993, les employeurs du secteur public qui n'avaient pas d'employés le 1^{er} janvier 1988 (date d'entrée en vigueur de la *Loi*) n'étaient pas couverts par l'article III.2 de la *Loi*, qui vise de façon particulière les employeurs qui allaient utiliser la méthode de comparaison avec des organismes de l'extérieur.

Initiatives spéciales

En plus de donner des renseignements, les conseillères téléphoniques reçoivent les demandes de publications, de séminaires et de conférences. Elles jouent un rôle de première ligne et repèrent les besoins du public en matière de politiques et de programmes. Grâce aux normes qui ont présidé à leur formation, les conseillères disposent des outils analytiques leur permettant de contribuer au service à la clientèle de cette manière.

La Direction des services d'information et d'éducation fournit aux employeurs, aux travailleurs et travailleuses, aux agents négociateurs et au grand public les renseignements et la formation dont ils ont besoin sur tous les aspects de l'équité salariale.

En 1994-1995, les activités de la direction ont porté principalement sur deux initiatives clés :

- Faciliter le travail des 2 900 organismes du secteur parapublic qui mettent en oeuvre l'équité salariale en utilisant la méthode de comparaison avec des organismes de l'extérieur.
- Se préparer pour la phase du maintien de l'équité salariale.

Ces objectifs, parmi d'autres, ont été élaborés et soutenus grâce au processus de planification stratégique auquel tous les membres de la direction ont participé activement.

Ligne de renseignements – équité salariale

Les trois conseillers de la ligne de renseignements téléphoniques sur l'équité salariale donnent des renseignements sur la mise en oeuvre de l'équité salariale aux employeurs, aux travailleurs et travailleuses et aux agents négociateurs de toute la province. En 1994-1995, le personnel a reçu 25 688 appels, dont 59 % provenaient du secteur public, 36 % du secteur privé, et 5 % de particuliers.

La principale tâche des conseillers consiste à répondre aux besoins précis des organismes du secteur parapublic qui s'efforcent de réaliser l'équité salariale en utilisant la méthode de comparaison avec des organismes de l'extérieur, ainsi que les besoins des agents négociateurs et des employeurs du secteur privé qui ont recours à la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle pour évaluer leurs catégories d'emploi à prédominance féminine sans catégories équivalentes.

L'exercice 1994-1995 a également été une période intéressante et complexe pour les conseillers, car leurs interlocuteurs ont formulé des demandes et exprimé des besoins de plus en plus divers. Nombre d'entre eux en étaient encore aux premières étapes du processus d'équité salariale, tandis que d'autres se préparaient à appliquer des mesures en vue de maintenir l'équité salariale et d'intégrer leurs réalisations à leurs pratiques de rémunération. Enfin, des milliers d'entreprises se situent entre ces deux pôles.

Elaboration de politiques

La Direction des politiques et de la recherche a commencé à élaborer et à réviser la politique du Bureau de l'équité salariale sur le maintien des pratiques de rémunération conformes au principe de l'équité salariale. Cette révision portera sur les questions de maintien liées aux méthodes de comparaison d'un emploi à l'autre, de comparaison de la valeur proportionnelle et de comparaison avec des organismes de l'extérieur.

En outre, la Direction a fourni aux intéressés les interprétations législatives en réponse aux questions complexes soulevées en rapport avec l'équité salariale. Cela comprend des conseils techniques approfondis sur la mise en œuvre et le maintien des pratiques en matière de rémunération, de relations de travail, de gestion des ressources humaines et de communications.

Recherche

Cette année, la direction a entrepris un certain nombre d'études. L'une d'elles a pris la forme d'une recherche de grande envergure et vient d'être publiée sous le titre *Pratiques de rétribution des entreprises du secteur privé comptant entre 10 et 49 employés en Ontario*. L'étude reposait sur un sondage effectué auprès des employeurs du secteur privé comptant entre 10 et 49 employés qui ont choisi d'afficher leur plan d'équité salariale avant le 1^{er} janvier 1993 ou de réaliser l'équité salariale avant le 1^{er} janvier 1994. Ce sondage a révélé ce qui suit :

- Environ 20 % des employeurs sondés avaient pris certaines mesures en matière d'équité salariale.
- Parmi les employeurs qui ont choisi d'afficher un plan, 90 % ont pris certaines mesures pour élaborer ce plan.
- Chez les employeurs qui ont réalisé leur plan, 47 % ont dû apporter des rajustements aux fins de l'équité salariale.

Une étude sur les conséquences de l'équité salariale pour les syndicats et la négociation collective a également été entreprise afin de permettre au Bureau de l'équité salariale de mieux évaluer les effets de la *Loi sur l'équité salariale* au sein des milieux de travail syndiqués.

La direction a également fourni des ressources pour les activités de recherche entreprises au sein du Bureau de l'équité salariale. Elle a continué à remplir son rôle consistant à inventorier les données sur les aspects du marché du travail et des milieux de travail qui doivent réagir à l'équité salariale ou qui influent sur l'équité salariale.

La Direction des politiques et de la recherche est chargée d'élaborer des politiques au sein du Bureau de l'équité salariale, d'effectuer des recherches sur les questions concernant l'équité salariale et de répondre aux questions que la Commission reçoit sur les politiques.

La législation ontarienne dans le domaine de l'équité salariale continue de jouer un rôle de premier plan pour ce qui est de définir l'équité en milieu de travail pour les femmes, non seulement au Canada, mais aussi dans le monde entier. D'autres gouvernements, tant du pays que de l'étranger, consultent de plus en plus la Commission, et la Direction maintient des contacts un peu partout dans le monde afin d'échanger des données et des renseignements sur l'équité en matière d'emploi.

DIRECTION DES POLITIQUES ET DE LA RECHERCHE

En 1994-1995, la Commission de l'équité salariale s'est dotée d'un système de messagerie vocale afin d'améliorer l'efficacité de ses activités et le service à la clientèle. Le personnel de la direction a fait le tour de la question avant de recommander l'adoption de cette technologie. De même, la Commission a accédé à l'autoroute électronique en participant à un programme-pilote mené à l'échelle de tout le ministère et portant sur l'Internet. La direction a en outre participé à une initiative du Secrétariat du Conseil de gestion qui vise à former un partenariat entre d'autres organismes du gouvernement et le secteur privé pour élaborer un système générique de gestion des cas.

Le personnel de la direction a contribué activement au processus de planification stratégique entrepris en janvier 1995. La création d'un comité consultatif sur la technologie informatique réunissant des délégués de plusieurs directions vise directement à répondre aux besoins repérés.

En 1994, un accord sur les services a été conclu avec le Tribunal de l'équité salariale en vue de la fusion administrative du Tribunal de l'équité salariale, du bureau des commissions d'enquête (droits de la personne) et du Tribunal de l'équité en matière d'emploi. Cette convention de services pour les tribunaux fusionnés prévoit que la Direction des opérations assurera des services de réception, de courrier, de soutien informatique et de bibliothèque.

Le conseil consultatif est un organisme extérieur qui se compose de représentants de milieux syndicaux, patronaux, féminins et juridiques. Le conseil a continué de rencontrer la commissaire et le comité de direction en 1994-1995. Les membres du conseil consultatif sont les suivants : Michael Bate, Les soupes Campbell Ltée; Martin Hart, Peat Marwick, Stevenson et Kellogg; Sue Milling, Métallurgistes unis d'Amérique; Hal Rolph, McMillan Binch; Carol Anne Sceviour, Fédération du travail de l'Ontario; Ruth Scher, Syndicat canadien de la fonction publique; et Harriet Simand, Coalition pour l'équité salariale.

DIRECTION DES OPÉRATIONS

La Direction des opérations fournit des services de soutien financier et administratif à la Commission de l'équité salariale dans les domaines suivants : finances, ressources humaines, achats, informatique, bibliothèque, réception, courrier et distribution des publications.

La chef des services généraux tient les rênes de la Direction des opérations. Son poste constitue le principal lien entre le ministère du Travail et la Commission de l'équité salariale en ce qui concerne tous les services opérationnels et techniques. La Direction des opérations compte les postes suivants : réceptionniste; commis aux publications; commis à l'approvisionnement; coordonnatrice des ressources humaines; analyste des systèmes; bibliothécaire et bibliothécairienne. En janvier 1995, l'ancien poste de chef de bureau a été redéfini pour devenir celui de coordonnatrice des ressources humaines. La nécessité de créer un tel poste découlait de l'augmentation des activités dans le domaine des ressources humaines, du fait que ces fonctions n'étaient plus assurées par le ministère et de la volonté d'adopter des pratiques et des services cohérents en matière de ressources humaines, comme le préconisait le plan stratégique 1995.

La bibliothèque de la Commission de l'équité salariale rassemble de la documentation sur l'équité salariale et l'évaluation des emplois, le droit administratif et du travail, les droits de la personne, l'équité en matière d'emploi, les relations industrielles et les femmes sur le marché du travail. La collection se veut internationale par sa portée, et il s'agit probablement de la seule source centralisée au monde de documentation dans le domaine de l'équité salariale. La bibliothèque accueille le grand public pendant les heures d'ouverture des bureaux, et une salle de lecture y a été aménagée pour la recherche.

La Loi exige que tous les employeurs du secteur public et du secteur privé qui emploient plus de neuf personnes en Ontario établissent et *maintiennent* des pratiques de rémunération prévoyant l'équité salariale. Les employeurs s'adressent maintenant au Bureau de l'équité salariale pour obtenir des conseils et des renseignements sur le maintien de l'équité salariale. Pour répondre à cette demande, nous avons entrepris diverses initiatives, dont la rédaction de publications et la tenue de séminaires portant sur cette question. Ces initiatives aideront les employeurs et les agents négociateurs à maintenir l'équité salariale dans leurs lieux de travail et intégreront des pratiques de rémunération qui anticipent tout écart de rémunération pour l'avenir.

La Commission a organisé la cinquième conférence intergouvernementale sur l'équité salariale, qui s'est tenue en décembre 1994. Les administratrices et administrateurs de l'équité salariale venus de tous les coins du Canada se sont rencontrés à Toronto pour partager des renseignements sur la situation dans leurs compétences respectives.

La commissaire a également continué de rencontrer des visiteurs d'autres régions du Canada, de même que des travailleurs et travailleuses, des syndicats et des groupes patronaux. De plus, elle a accueilli des délégations de plusieurs pays, dont les États-Unis, le Royaume-Uni, la Suède et le Japon, qui voulaient se renseigner sur la législation ontarienne en matière d'équité salariale.

En outre, le personnel de la Commission a continué à participer à divers réseaux. Deux de ces réseaux en particulier, l'Agency Administrative Forum du ministère du Travail et la Société ontarienne des arbitres et régisseurs (SOAR), ont fourni maintes occasions de partager des ressources, d'acquérir une expérience précieuse et de trouver des moyens plus efficaces d'assurer les services.

Le Bureau de l'équité salariale a entrepris un processus de planification stratégique au début de 1995. Les membres du personnel de la Commission ainsi que tous ceux et celles qui, de l'extérieur, sont également des parties prenantes, y ont participé activement et ont exposé de nombreuses idées et propositions. Nous abordons le prochain exercice financier avec un enthousiasme renouvelé qui nous permettra de poursuivre notre mission et de nous adapter aux changements constants qui caractérisent le contexte dans lequel nous évoluons.

En février, la Commission a accueilli l'honorable Shirley Coppen, ministre du Travail. Mme Coppen a pu rencontrer les membres de notre personnel qui travaillent sur place, dont le nombre s'élève à plus de 80, et de visiter notre bibliothèque. On lui a également présenté des cas d'entreprises ontariennes qui ont mis en œuvre l'équité salariale avec succès.

Le bureau de la commissaire comprend les trois personnes suivantes : la commissaire, la conseillère juridique et la secrétaire générale. En 1994-1995, elles ont continué de remplir des fonctions d'orientation et d'appuyer le Bureau de l'équité salariale et tous ceux et toutes celles qui participent à la mise en oeuvre de l'équité salariale dans leur milieu de travail.

La commissaire, directrice administrative de la Commission, relève directement du ministre du Travail en ce qui concerne toutes les questions liées à l'équité salariale, et elle préside le comité de direction du Bureau de l'équité salariale.

La conseillère juridique siège au comité de direction, conseille le personnel du Bureau de l'équité salariale sur les questions d'équité salariale et représente le Bureau de l'équité salariale lors des audiences devant le Tribunal de l'équité salariale et d'autres organismes d'arbitrage. De plus, elle présente des communications sur les questions d'équité salariale aux groupes intéressés, coordonne l'accès à l'information et donne des conseils sur l'élaboration des politiques et les modifications à la Loi.

La secrétaire générale coordonne les calendriers et la correspondance, assure les contacts avec le ministère du Travail en ce qui concerne la correspondance du ministre portant sur les questions d'équité salariale et offre un éventail de services de soutien au Bureau de l'équité salariale.

Au cours de 1994, la conseillère juridique a suivi le progrès accompli à la suite d'une modification mineure apportée à la Loi, laquelle visait à permettre aux nouveaux organismes du secteur public établis entre le 1^{er} janvier 1988 et le 1^{er} juillet 1993 d'avoir recours à la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle et de la méthode de comparaison avec des organismes de l'extérieur. La modification faisait partie d'une loi omnibus, la *Loi de 1994 modifiant des lois en ce qui a trait aux pratiques de gestion et aux services du gouvernement*, qui a reçu la sanction royale le 9 décembre 1994.

La conseillère a continué à conseiller le Bureau de l'équité salariale en ce qui a trait aux questions liées aux modifications apportées à la Loi, à répondre à de nombreuses demandes de renseignements, transmises par la poste ou par téléphone, relativement aux conséquences des mesures législatives modifiées. Elle a également été invitée à rencontrer des délégations du gouvernement fédéral et du gouvernement québécois, afin de discuter des possibilités d'adoption de mesures proactives en matière d'équité salariale dans leurs compétences.

LE
BUREAU
DE L'ÉQUITÉ
SALARIALE





ÉTATS FINANCIERS

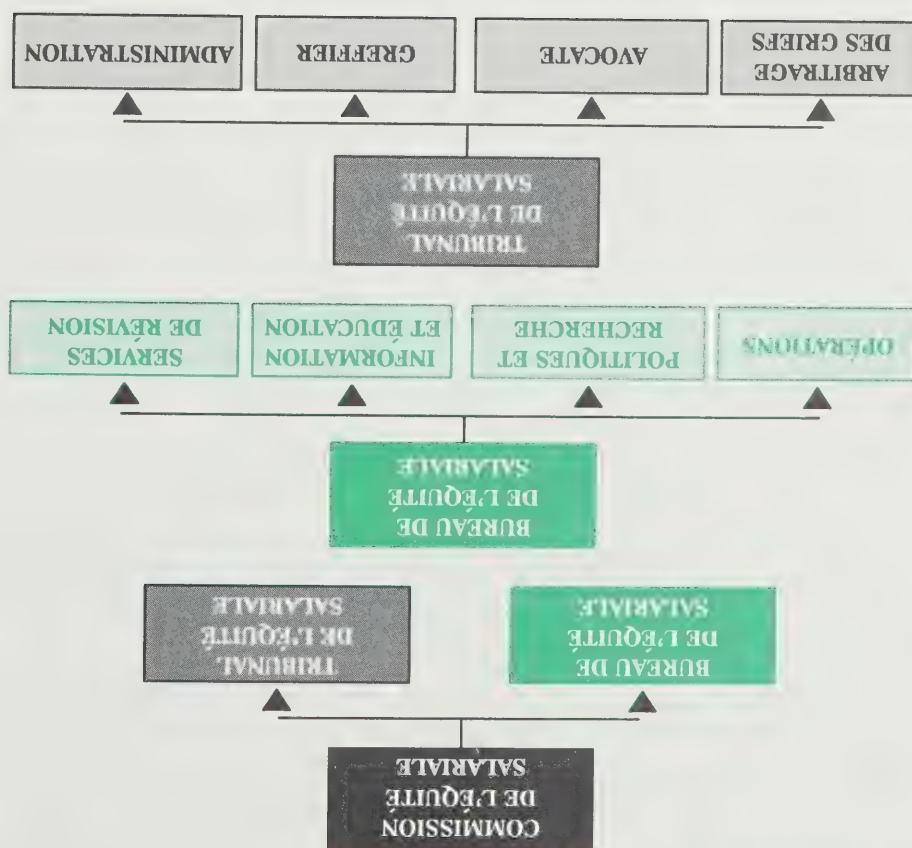
Dépenses réelles du Bureau de l'équité salariale pour l'exercice allant du 1^{er} avril 1994 au 31 mars 1995* :

1994 — 1995	
Traitements et salaires	3 152 427
Avantages sociaux	454 686
Transport et communications	361 593
Services	254 023
Fournitures et équipements	35 293
TOTAL :	4 258 022

* Il faut noter que les données financières des exercices précédents tenaient compte du Tribunal de l'équité salariale. En 1994-1995, ce dernier a fusionné avec la Commission d'enquête (droits de la personne) et le Tribunal de l'équité en matière d'emploi pour former le Bureau des tribunaux.

PERSONNEL

À la fin de l'exercice, le Bureau de l'équité salariale employait 61 personnes. Le personnel affecté à l'arbitrage et à des fonctions administratives du Tribunal de l'équité salariale s'est joint au Bureau des tribunaux au cours de l'exercice 1994-1995.



ORGANIGRAMME

Le 9 décembre 1994, une modification mineure à la *Loi sur l'équité salariale* autorisant des nouveaux organismes du secteur public établis entre le 1^{er} janvier 1988 et le 1^{er} janvier 1993 à utiliser les méthodes de comparaison avec des organismes de l'extérieur a reçu la sanction royale.

ÉCHÉANCIER DE MISE EN ŒUVRE DE L'ÉQUITÉ SALARIALE AU MOYEN DE LA MÉTHODE DE COMPARAISON AVEC DES ORGANISATIONS DE L'EXTÉRIEUR		
Employeur	Date d'affichage	Premier rajustement
Secteur parapublic	1 ^{er} janvier 1994	1 ^{er} juillet 1994*

* Les rajustements aux fins de l'équité salariale sont rétroactifs au 1^{er} janvier 1994 et doivent être versés à raison d'au moins 1 pour 100 de la masse salariale de l'année précédente, chaque année, jusqu'à ce que l'équité salariale soit atteinte.

Par exemple, une garderie pourra atteindre l'équité salariale en comparant ses catégories d'emplois à prédominance féminine avec les mêmes catégories dans une municipalité qui exploite une garderie.

Les dates où les employeurs doivent modifier leurs plans actuels d'équité salariale afin de refléter les comparaisons avec des organisations de l'extérieur et de procéder à des rajustements sont indiquées ci-dessous.

Les employeurs doivent modifier leurs plans actuels d'équité salariale afin de refléter les comparaisons de la valeur proportionnelle et pour réaliser les rajustements suivant l'échéancier ci-dessous.

ÉCHÉANCIER DE MISE EN ŒUVRE DE L'ÉQUITÉ SALARIALE **AU MOYEN DE LA MÉTHODE DE COMPARAISON DE LA** **VALEUR PROPORTIONNELLE**

Taille de l'entreprise	Date d'affichage	Date rétroactive	Premier rajustement	Date d'atteinte de l'équité salariale
Secteur public	Toutes tailles	1 ^{er} jan. 94	1 ^{er} jan. 93	1 ^{er} jan. 94
Secteur privé	500 ou plus	1 ^{er} jan. 94	1 ^{er} jan. 93	1 ^{er} jan. 94
	100 à 499	1 ^{er} jan. 94	1 ^{er} jan. 93	1 ^{er} jan. 94
	50 à 99	1 ^{er} jan. 94	1 ^{er} jan. 93	1 ^{er} jan. 94
	10 à 49	1 ^{er} jan. 94	1 ^{er} jan. 94	1 ^{er} jan. 94

* Les employeurs du secteur privé comptant entre 50 et 99 employés qui décident de ne pas afficher de plan doivent avoir atteint l'équité salariale rétroactivement au 1^{er} juillet 1993.

** Les employeurs du secteur privé comptant entre 10 et 49 employés qui décident de ne pas afficher de plan doivent avoir atteint l'équité salariale avant le 1^{er} janvier 1994.

La méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur aidera les femmes qui travaillent dans des organisations à prédominance féminine à atteindre l'équité salariale. Elle doit être utilisée par les employeurs qui n'arrivent pas à atteindre l'équité salariale au moyen de la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre ou de la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle. Elle n'est utilisée que par les organisations du secteur parapublic ayant reçu un ordre d'un agent de révision de la Commission de l'équité salariale leur imposant la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur.

D'après cette méthode, l'organisation doit comparer ses catégories d'emplois à prédominance féminine n'ayant aucun équivalent avec un groupe de catégories d'emplois à prédominance féminine ayant atteint l'équité salariale dans une autre organisation du secteur parapublic offrant des services similaires. Cette dernière est connue sous le nom d'«organisation de l'extérieur». L'organisation intéressée à atteindre l'équité salariale utilise les catégories d'emplois à prédominance féminine de l'organisation de l'extérieur pour créer une ligne des taux d'emplois, et elle compare ensuite ses catégories d'emplois à prédominance féminine avec cette ligne afin de déterminer s'il faut procéder à des rajustements aux fins de l'équité salariale.

Une façon de faire est de créer un graphique montrant la valeur et la rémunération de ces catégories d'emplois à prédominance masculine, et de tracer entre ces points une ligne représentant le taux des emplois à prédominance masculine. La valeur d'une catégorie d'emploi à prédominance féminine sans équivalent est ensuite comparée à la ligne afin de voir s'il faut procéder à des rajustements pour atteindre l'équité salariale. L'équité salariale est atteinte lorsque le rapport entre la valeur du travail accompli et la rémunération est le même pour les catégories d'emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine.

Par exemple, pour les vendeuses d'un magasin au détail (catégorie d'emploi à prédominance féminine), on peut faire une comparaison de la valeur proportionnelle avec les catégories d'emplois à prédominance masculine ayant une valeur plus élevée ou plus basse : les gérants et les concierges.

La méthode de comparaison de la valeur proportionnelle permet de comparer indirectement les catégories d'emplois à prédominance féminine pour lesquelles la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre n'a trouvé aucun équivalent parmi les catégories d'emplois à prédominance masculine au sein de l'organisation. Elle examine le rapport entre la valeur du travail accompli et la rémunération reçue par un groupe représentatif de catégories d'emplois à prédominance masculine. Ensuite, on applique le même rapport (ou le schéma global des rémunérations) aux catégories d'emploi à prédominance féminine pour lesquelles aucun équivalent n'a été trouvé.

Nouvelles méthodes contenues dans les modifications de 1993

Nombre d'employés*	Date d'affichage	Premier rajustement
500 ou plus	1 ^{er} janvier 1990	1 ^{er} janvier 1991
100 à 499	1 ^{er} janvier 1991	1 ^{er} janvier 1992
50 à 99	1 ^{er} janvier 1992	1 ^{er} janvier 1993**
10 à 49	1 ^{er} janvier 1993	1 ^{er} janvier 1994**

* Le « nombre d'employés » correspond au nombre moyen d'employés dans l'établissement, en Ontario, en 1987.

** Date à laquelle les employeurs sont tenus d'atteindre l'objectif d'équité salariale s'ils décident de ne pas afficher de plan.

ÉCHÉANCIER POUR L'ÉQUITÉ SALARIALE DANS LE SECTEUR PRIVÉ AU MOYEN DE LA MÉTHODE DE COMPARAISON D'UN EMPLOI À L'AUTRE

Les employés du secteur privé qui comptent moins de dix employés ne sont pas assujettis à la Loi.

La méthode de comparaison d'un emploi à l'autre

La méthode de comparaison d'un emploi à l'autre consiste à comparer les catégories d'emplois à prédominance féminine aux catégories d'emplois à prédominance masculine au sein de la même organisation afin de déterminer si ces emplois sont de valeur égale ou comparable. Par exemple, il se peut que la catégorie d'emploi de secrétaire soit considérée comme étant de valeur égale ou comparable à la catégorie d'emploi de réparateur.

D'après la *Loi*, si la catégorie d'emplois à prédominance féminine fait l'objet d'une rémunération inférieure à la catégorie d'emplois à prédominance masculine, le taux salarial de la catégorie d'emplois à prédominance féminine doit être augmenté au moyen de rajustements salariaux jusqu'à ce que l'équité salariale soit atteinte.

Lorsqu'on utilise cette méthode, il se peut que certaines catégories d'emplois à prédominance féminine ne trouvent aucun équivalent parmi les catégories d'emplois à prédominance masculine au sein de l'organisation. En pareil cas, il serait impossible d'atteindre l'équité salariale au moyen de cette seule méthode de comparaison.

Les employeurs du secteur public étaient tenus d'afficher un plan dans le lieu de travail et de commencer à faire des rajustements salariaux conformément à la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre le 1^{er} janvier 1990. Ces rajustements doivent prendre fin d'ici le 1^{er} janvier 1998.

Les employeurs du secteur privé comptant 100 employés ou plus en Ontario sont tenus d'afficher un plan d'équité salariale et de commencer à faire des rajustements salariaux en fonction de l'échéancier ci-dessous. Des rajustements correspondant à au moins 1 pour 100 de la feuille de paie de l'employeur de l'année précédente doivent être faits chaque année jusqu'à ce que l'objectif d'équité salariale soit atteint.

Les employeurs du secteur privé qui comptent de 10 à 99 employés pouvaient afficher un plan, s'ils le désiraient. S'ils décidaient de ne pas en afficher un, ils devaient faire tous les rajustements salariaux nécessaires pour atteindre l'objectif d'équité salariale avant la première date de rajustement. Cependant, s'ils affichaient un plan, ils pouvaient faire les rajustements salariaux progressivement.

Tous les employeurs du secteur public doivent atteindre l'équité salariale, de même que tous les employeurs du secteur privé comptant dix employés ou plus. Cependant, les délais varient selon le secteur et la taille de l'organisation.

Comment atteindre l'équité salariale

Il existe trois méthodes pour atteindre l'équité salariale. La méthode de comparaison d'un emploi à l'autre est la première méthode établie par la Loi. Elle s'applique aux organisations comptant des emplois à prédominance masculine et des emplois à prédominance féminine dont la valeur est comparable. Les deux autres méthodes, soit la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle et la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur, sont entrées en vigueur le 1^{er} juillet 1993 par le biais de modifications à la Loi. Grâce à ces deux nouvelles méthodes, un plus grand nombre de femmes, notamment celles qui travaillent dans des organisations à prédominance féminine, bénéficieront maintenant des garanties de l'équité salariale. Les employeurs doivent mettre ces méthodes en œuvre l'une après l'autre jusqu'à ce que l'équité salariale soit atteinte, en commençant par la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre. Seules les organisations du secteur parapublic peuvent utiliser la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur.

Quelle que soit la méthode adoptée, les employeurs sont tout d'abord tenus de repérer et de regrouper en catégories d'emploi les postes dont les fonctions, les responsabilités, les qualités requises et les procédures de recrutement sont semblables et qui comportent une même grille de rétribution, un même niveau de salaire ou une même gamme de taux de salaire.

Ces catégories d'emplois sont ensuite classées comme catégories « à prédominance féminine », à « prédominance masculine » ou « mixtes ». Aux fins de l'équité salariale, une catégorie d'emplois est dite à prédominance féminine si au moins 60 pour 100 des emplois sont occupés par des femmes. Une catégorie d'emplois est dite à prédominance masculine si au moins 70 pour 100 des emplois sont occupés par des hommes.

Chaque catégorie est évaluée en fonction de quatre facteurs : l'habileté, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail, et on attribue à chaque catégorie une valeur globale.

Ces démarches doivent être négociées si le lieu de travail est syndiqué.

INTRODUCTION

La Commission de l'équité salariale de l'Ontario a été créée aux termes de la *Loi sur l'équité salariale* (Lois refondues de l'Ontario de 1990, chap. P.7). Elle se compose de deux entités indépendantes : le Bureau de l'équité salariale et le Tribunal de l'équité salariale.

Bureau de l'équité salariale

Le Bureau de l'équité salariale est chargé de la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale* au moyen des activités suivantes :

- effectuer des recherches sur l'équité salariale et les questions connexes;
- rédiger des rapports et faire des recommandations au ministre;
- organiser, à l'intention de la population, des programmes d'éducation et lui donner des renseignements;
- aider les employeurs, les travailleurs et les agents négociateurs s'ils ne peuvent pas s'entendre au sujet d'un plan d'équité salariale ou s'il y a eu infraction à la *Loi*.

Tribunal de l'équité salariale

Le Tribunal de l'équité salariale est l'organisme d'arbitrage de la Commission. Il a la compétence exclusive pour exercer les pouvoirs que lui confère la *Loi* et trancher les questions soulevées de fait ou de droit dont il est saisi. Ses décisions et les mesures qu'il prend sont « définitives et ont à toutes fins force de chose jugée ».

LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Objet de la Loi

La *Loi sur l'équité salariale* est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1988. Elle vise à garantir que le travail fait traditionnellement par les femmes soit rétribué aux mêmes taux que le travail de valeur égale fait traditionnellement par les hommes. En 1986, le salaire annuel moyen des femmes travaillant à temps plein en Ontario s'élevait à 20 710 \$, comparativement à 32 120 \$ pour les hommes. Des études révèlent que cet écart, dans une proportion de 25 à 33 pour 100, provient de la sous-évaluation du travail accompli principalement par les femmes. La *Loi* vise à éliminer cette inégalité.

En vertu de la *Loi*, les employeurs de l'Ontario sont tenus de rétribuer leurs employés en fonction de la valeur du travail accompli, qu'il soit exécuté principalement par des hommes ou par des femmes.

**LA
COMMISSION
DE L'ÉQUITÉ
SALARIALE**



En éliminant les préjugés sexistes des pratiques de rétribution, l'équité salariale contribue non seulement à rendre le milieu de travail plus équitable et, partant, plus productif, mais aussi à créer une société où la femme et l'homme sont traités sur un pied d'égalité.

L'équité salariale peut être réalisée et elle le sera au mieux par la collaboration des personnes intéressées. La Commission de l'équité salariale donnera à ces dernières tout l'appui nécessaire pour se conformer à la Loi :

politiques et recherche, information et éducation et, au besoin, procédures de conciliation et d'appel.

Tout au cours du printemps de 1994, la Commission de l'équité salariale a continué à communiquer avec les employeurs de l'Ontario au sujet de leurs obligations en matière d'équité salariale aux termes de la *Loi sur l'équité salariale*, modifiée. Nous avons apporté une attention particulière aux organismes du secteur parapublic qui pourraient avoir le droit d'utiliser la méthode de comparaison avec des organismes de l'extérieur pour réaliser l'équité salariale. Nous avons préparé des guides et des manuels à l'intention de ces groupes, et organisé des séminaires et des ateliers dans toute la province afin de montrer à ces organismes de quelle manière ils peuvent réaliser l'équité salariale en utilisant la méthode de comparaison avec des organismes de l'extérieur. Souvent, nous avons travaillé de concert avec des associations et des coalitions d'organismes provinciaux, ce qui a permis un partage plus efficace de l'information.

La conformité à la *Loi* chez les petits employeurs étant faible, nous avons intensifié nos efforts pour rejoindre cette clientèle au moyen de séminaires et de manuels gratuits, conçus expressément pour les petites entreprises. Les petits employeurs qui ont suivi toutes les étapes du processus de mise en oeuvre de l'équité salariale nous disent qu'avec un régime de rémunération rationnel, ils ont une compréhension beaucoup plus nette qu'avant de la valeur de leurs emplois et des salaires qu'ils versent.

Notre programme de suivi constitue une autre de nos initiatives cette année. À partir d'un échantillon choisi au hasard d'employeurs du secteur privé qui ont plus de 100 employés, nous avons fait un sondage téléphonique visant à déterminer s'ils avaient affiché leur plan d'équité salariale. Lorsque l'on constatait qu'un plan n'était pas affiché, la Commission offrait son aide et assurait un suivi.

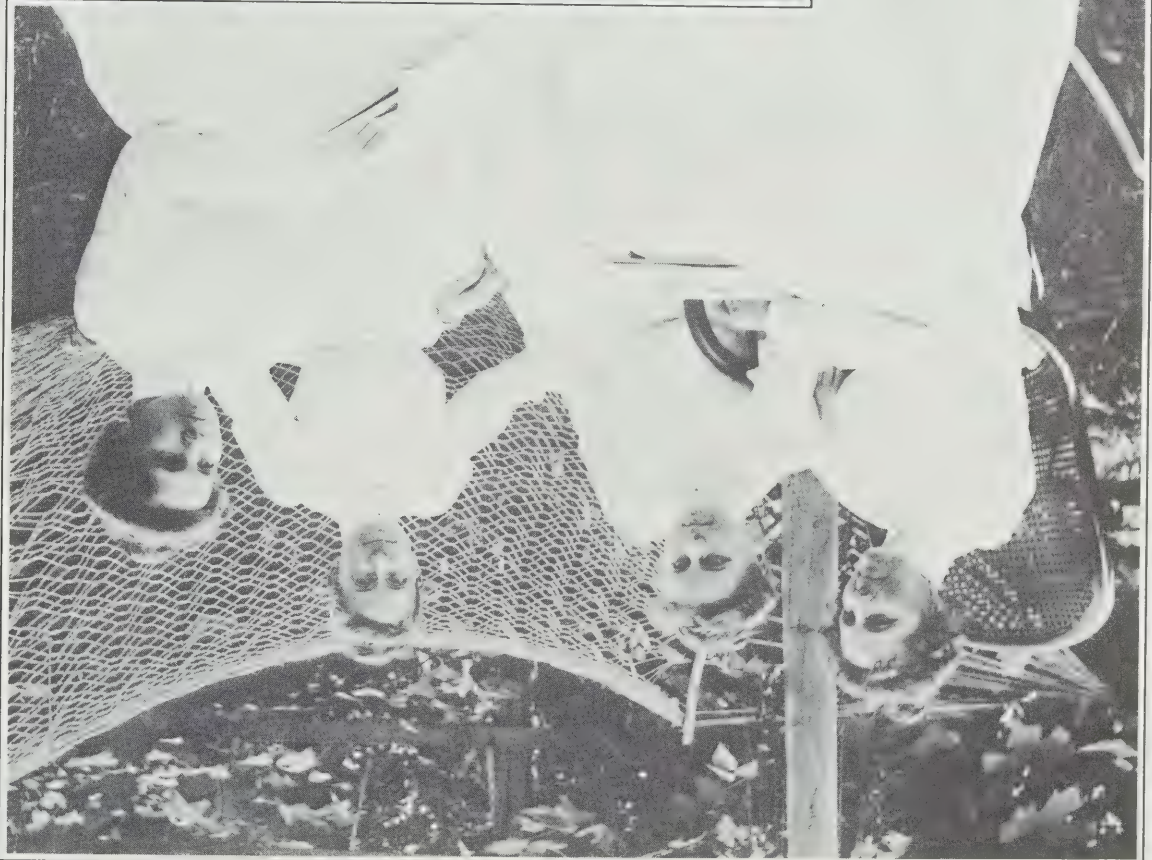
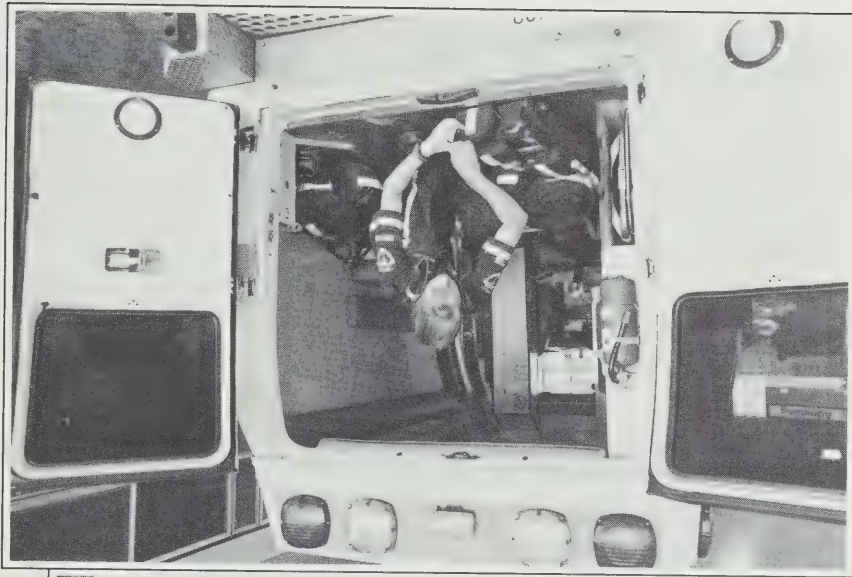
En 1995, un examen de la *Loi* et de son fonctionnement est prévu dans la *Loi* elle-même. La Commission a préparé certaines suggestions de paramètres pour cet examen et les a présentées au ministre du Travail au cours de l'automne 1994. Nous avons également entrepris une cueillette systématique de diverses publications, de rapports de recherches et de statistiques qui aideront les responsables de cet examen. Nous avons traversé une autre année en tant qu'organisme gouvernemental évoluant dans un contexte de ressources limitées. Nous avons également continué à appuyer les employeurs, les employés et les agents négociateurs dans les lieux de travail de l'Ontario en leur donnant des conseils opportuns et avisés sur la façon de réaliser l'équité salariale.

Le 9 décembre 1994, une modification mineure apportée à la *Loi* a reçu la sanction royale. Elle permet aux nouveaux organismes du secteur public établis entre le 1^{er} janvier 1988 et le 1^{er} juillet 1993 d'utiliser les méthodes de comparaison de la valeur proportionnelle et de comparaison avec des organismes de l'extérieur.



TABLE DES MATIÈRES

1	Message de la Commissaire
3	Commission de l'équité salariale
4	Introduction
4	<i>Loi sur l'équité salariale</i>
10	Organigramme
11	États financiers
11	Personnel
13	Bureau de l'équité salariale
14	Bureau de la Commissaire
16	Direction des opérations
17	Directions des politiques et de la recherche
19	Direction des services d'information et d'éducation
23	Direction des services de révision
27	Tribunal de l'équité salariale
28	Message du président
30	Introduction
30	Fonctionnement du tribunal
31	Décisions marquantes du tribunal





150 Eglinton Avenue East 150, avenue Eglinton est
5th Floor Toronto, Ontario
M4P 1E8
Telephone: 416/481-4464
Téléphone: (416) 481-4464
Telecopier: 416/314-8741
Télécopieur: (416) 314-8741

L'honorable Shirley Coppen
Députée provinciale de Niagara-Sud
Ministre du Travail de l'Ontario
14^e étage, 400 avenue University
Toronto ON M7A 1T7

Madame la Ministre,

Nous avons le plaisir de vous communiquer le Rapport annuel de la Commission de l'équité salariale, qui comprend le Bureau de l'équité salariale et le Tribunal de l'équité salariale, pour l'exercice allant du 1^{er} avril 1994 au 31 mars 1995.

Vous en agréer, Madame la Ministre, l'assurance de notre très haute considération.

Brigid O'Reilly

Brigid O'Reilly
Commissaire
Bureau de l'équité salariale

Phyllis Gordon
Président
Tribunal de l'équité salariale

Phyllis Gordon

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

150 avenue Eglinton E
5^e étage
Toronto ON M4P 1E8

Téléphone :

(416) 481-3314 ou 1-800-387-8813

Télocopieur :

(416) 314-8741

On peut obtenir des exemplaires supplémentaires du présent document au coût de \$ 3.00 :

Publications Ontario
5^e étage, 880 rue Bay
Toronto ON M7A 1N8
Tél. : (416) 326-5300 ou
1-800-668-9938
Accès Ontario
Centre commercial Rideau
Ottawa ON K1N 9J7
(achats en personne seulement)

Les cartes MasterCard et VISA sont acceptées.
Libeller les chèques et mandats à l'ordre du ministre des Finances de l'Ontario

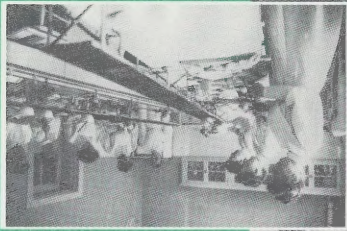
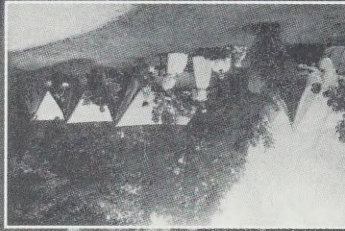
Anciennes photos et photos de femmes travaillant à la bibliothèque,
provenant de la bibliothèque de la communauté urbaine de Toronto.

ISSN 1181-8093

© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 1995

Imprimé sur papier recyclé et recyclable





=
LA
COMMISSION
DE L'ÉQUITÉ
SALARIALE

RAPPORT ANNUEL
1994-1995

